



Munich Personal RePEc Archive

Workers of highly skilled agrarian work: competitiveness assessment, system of professional development

Stukach, Victor and Tetereva, Albina

..

2008

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/82648/>

MPRA Paper No. 82648, posted 12 Nov 2017 10:10 UTC



Munich Personal RePEc Archive

Workers of highly skilled agrarian work: competitiveness assessment, system of professional development

Victor Stukach and Albina Teterev

Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin, Omsk,
Russia, Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin,
Omsk, Russia

November 2017

Работники высококвалифицированного аграрного труда: оценка конкурентоспособности, система повышения квалификации

1.Stukach, Victor; 2.Teterev, Albina

1. Management and Marketing Department, Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin, Omsk, Russia. E-mail: vic.econ@mail.ru

2. Management and Marketing Department, Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin, Omsk, Russia. E-mail: a.m. tetereva@omgau.ru

Abstract. *The monograph deals with the competitiveness of agricultural specialists in the regional market for skilled labor. Theoretical questions of development of the labor market and its dynamics, branch specificity of agriculture, analysis of the supply of qualified personnel of agricultural organizations of the region are investigated. A technique for assessing the competitiveness of specialists is proposed. Recommendations are given to state authorities, local self-government bodies, educational institutions for providing agriculture with qualified specialists, measures are proposed to improve the quality of educational services, in particular, to solve problems through the development of integrated programs for staffing the village, creating an industry cadre cluster.*

The book is addressed to specialists in the field of agricultural labor, managers and specialists of agricultural enterprises, farmers, employees of consulting services, employees of government bodies, teachers and students of educational institutions of agricultural profile.

Keywords. *business evaluation of personnel, the system of training cadres, retraining of personnel, Omsk region, the competence of the employee.*

Summary. *To address the socio-economic and personnel problems of the region requires a comprehensive program approach that presupposes active actions of state authorities, local governments, organizations of the territorial infrastructure of the labor market, and institutions of agrarian education in the region. The proposed model of an integrated program of staffing of the agro-industrial complex of the region includes the creation of an effective mechanism for implementing the main directions and activities of the program; social and economic development of rural areas in the region and social support of qualified personnel in the agricultural*

sector; provision of the region with competitive qualified personnel; provision of innovative development of agricultural education.

As a mechanism for implementing the program of staffing of the regional agro-industrial complex competitive specialists suggest the creation of an industry cadre cluster, which is most beneficial for the regional economy and for the regional budget, as it unites the efforts of already formed structures interested in maximizing the return on investment. The industry cadre cluster assumes uniting the efforts of the state, enterprises and institutions with the aim of forming competitive agricultural personnel and their effective use in the region. As the main link of the industry cadre cluster, it is proposed to use the already formed structure of the Omsk Agrarian University Complex, which has modern personnel, methodological, information, organizational and technical support.

Creation of a new form of cooperation between the spheres of labor and training, employers and institutions that make up the infrastructure of the regional labor market in the form of an industry cadre cluster; conducting continuous monitoring of personnel support of the agro-industrial complex of the region using scientifically based methods of assessing the competitiveness of agricultural specialists and the marketing approach; creating a system of continuous agricultural education, based on a market-oriented strategy of educational institutions, form the basis for providing the regional labor market with competitive agricultural specialists.

Работники высококвалифицированного аграрного труда: оценка конкурентоспособности, система повышения квалификации

1. Стукач Виктор Федорович, 2. Тетерева Альбина Михайловна

1. Профессор кафедры менеджмента и маркетинга. Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина

[vic.econ@mail.ru/](mailto:vic.econ@mail.ru) +79136665361. orcid.org/0000-0002-9911-6286,

<http://www.researcherid.com/rid/H-1016-2012>

2. Доцент кафедры менеджмента и маркетинга Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина

Аннотация. В монографии рассматривается проблема конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства на региональном рынке квалифицированного труда. Исследуются теоретические вопросы развития рынка труда и его динамика, отраслевая специфика сельского хозяйства, анализ обеспеченности квалифицированными кадрами сельскохозяйственных организаций региона. Предлагается методика оценки конкурентоспособности специалистов. Даются рекомендации органам государственной власти, местного самоуправления, образовательным учреждениям по обеспечению сельского хозяйства квалифицированными специалистами, предлагаются меры по совершенствованию качества образовательных услуг, в частности, решение проблем путем разработки комплексных программ кадрового обеспечения села, создания отраслевого кадрового кластера

Книга адресована специалистам в сфере аграрного труда, руководителям и специалистам сельскохозяйственных предприятий, фермерам, сотрудникам консультационных служб, работникам органов государственного управления, преподавателям и студентам учебных заведений аграрного профиля.

Ключевые слова. деловая оценка кадров, система подготовки кадров, переподготовка кадров, омская область, компетенции работника.

Резюме. Для решения социально-экономических и кадровых проблем региона требуется комплексный программный подход, предполагающий активные действия органов государственной власти, местного самоуправления, организаций территориальной инфраструктуры рынка труда, учреждений аграрного образования региона. Предлагаемая модель комплексной программы кадрового обеспечения АПК региона включает в себя создание эффективного механизма реализации основных направлений и мероприятий программы; социально-экономическое развитие сельской местности региона и социальную поддержку квалифицированных кадров в системе АПК; обеспечение региона конкурентоспособными квалифицированными кадрами; обеспечение инновационного развития аграрного образования.

В качестве механизма реализации программы кадрового обеспечения регионального АПК конкурентоспособными специалистами предлагается создание отраслевого кадрового кластера, который является наиболее выгодным для региональной экономики и для регионального бюджета, так как объединяет усилия уже сформированных структур, заинтересованных в максимальной отдаче вложенных средств. Отраслевой кадровый кластер предполагает объединение усилий государства, предприятий и учреждений с целью формирования конкурентоспособных сельскохозяйственных кадров и их эффективного использования в регионе. В качестве основного звена отраслевого кадрового кластера предлагается использовать уже сформированную структуру Омско-

го аграрного университетского комплекса, имеющего современное кадровое, методическое, информационное, организационное и техническое обеспечение.

Создание новой формы сотрудничества сфер труда и обучения, работодателей и институтов, составляющих инфраструктуру регионального рынка труда в виде отраслевого кадрового кластера; проведение постоянного мониторинга кадрового обеспечения АПК региона с использованием научно обоснованных методик оценки конкурентоспособности специалистов сельскохозяйственных организаций и маркетингового подхода; создание системы непрерывного аграрного образования, базирующейся на рыночно ориентированной стратегии образовательных учреждений, составляют основу для обеспечения регионального рынка труда конкурентоспособными специалистами сельского хозяйства.

Содержание.

Раздел 1. Конкурентоспособность специалистов современного аграрного производства/

Рынок труда: субъекты рынка, региональная специфика, специфика аграрного труда.

Конкурентоспособность специалиста: качественные характеристики.

Формирование конкурентоспособности специалистов сельского: маркетинг рынка труда, сфера образования, «модель» конкурентоспособного специалиста.

Оценка конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства, методы деловой оценки управленческого персонала.

Молодые специалисты: мотивация к труду и ее специфика.

Раздел 2. Состав квалифицированных кадров в сельском хозяйстве.

Факторы, влияющие на обеспеченность отрасли кадрами специалистов, социально-экономические предпосылки, квалификация кадров

Социально-экономическая среда, состояние экономики, организация и управление производством, инновационные процессы в АПК.

Государственное регулирование: федеральный уровень, региональные программы.

Раздел 3. Система обеспечения села конкурентоспособными специалистами

Оценка конкурентоспособности: этапы оценки, методика деловой оценки, результаты.

Высшая школа в рыночно ориентированной системе подготовки специалистов: концептуальные вопросы, рыночно ориентированная стратегия, адаптация образовательного процесса к рынку труда.

Трудоустройство молодых специалистов: трудоустройство выпускников, целевая подготовка.

Система переподготовки и повышения квалификации специалистов сельского хозяйства в регионе:

дополнительное профессиональное образование, университетские комплексы в сфере подготовки кадров.

Кадровые службы сельскохозяйственных организаций: службы на предприятиях, состав функций кадровых служб

Информационные и консультационные службы и конкурентоспособность специалистов.

Раздел 4. Комплексное решение проблем аграрной экономики: кластерная политика, программы кадрового обеспечения села, отраслевой кадровый кластер.

Приложения

Библиографический список

Введение

В сельском хозяйстве одной из насущных, требующей серьезного и глубокого изучения, стала проблема кадрового обеспечения. Комплексный анализ сложившейся в АПК ситуации показывает, что одним из основных факторов стабилизации и развития сельскохозяйственного производства, обеспечения продовольственной безопасности России является более полное использование внутренних ресурсов и, прежде всего, человеческого ресурса. В условиях развития рыночных отношений, формирования многоукладной экономики, становления новых форм хозяйствования изменяются и возрастают требования к качественным характеристикам и профессиональному составу сельскохозяйственных кадров. Наряду с традиционными профессиями и специальностями возникает спрос на менеджеров, маркетологов, предпринимателей, аудиторов, антикризисных управляющих. По мере повышения требований к рабочим кадрам, специалистам и руководителям возрастает необходимость в совершенствовании форм и методов их подготовки, создании эффективной системы непрерывного профессионального образования всех категорий работников.

Эксперты разработчики стратегии развития агрообразования в России до 2020 года выявили проблемы в подготовке кадров, отсутствии у многих из них необходимых компетенций для успешного ведения бизнеса, а также проблемы структурного характера в развитии всей системы агрообразования [1; 2]. К числу основных причин отнесена, неготовность кадров к ведению аграрного бизнеса на современном уровне, низкая квалификация, отсутствие возможности повышения квалификации; специалисты не владеют современными техноло-

гиями; обнаружен разрыв между содержанием программ профессионального образования и современными потребностями производства; образовательный процесс не обеспечивает современные потребности, - сложилось большое отставание учебно-методического обеспечения и материальной базы

В аграрной экономике выявились устойчивые тренды, отражающие негативные тенденции. Их суть состоит в следующем: отток кадров с высшим образованием, как из состава руководителей, так и специалистов, высокая сменяемость, снижается уровень квалификации руководителей всех уровней; не обеспечивает современных потребностей система повышения квалификации[1]. Актуальность решения задачи обеспечения сельского хозяйства высококвалифицированными и конкурентоспособными на рынке труда кадрами и ее значимость для возрождения и устойчивого развития отечественного агропромышленного комплекса служат основанием для глубокого и всестороннего анализа таких экономических категорий, как «рынок труда», «кадровый потенциал отрасли» и «конкурентоспособность специалиста».

Несмотря на длительный период рыночных преобразований, существует множество нерешенных проблем в функционировании рынка аграрного труда. Эти проблемы связаны как с остаточными явлениями, характерными для плановой экономики, так и с трудностями экономики переходного периода.

Рынок труда, формирующийся в рамках агропромышленного комплекса России, представляет собой сложную динамичную систему, являющуюся важным элементом национального рынка труда. С одной стороны, рынок труда в АПК представляет собой систему взаимоотношений между работниками и работодателями, обусловленных взаимодействием ряда факторов, влияющих на процесс эффективного ведения сельскохозяйственного производства.

С другой стороны, аграрный рынок труда, как часть инфраструктуры АПК, представляет собой комплекс институтов, обеспечивающих нормальное, непрерывное функционирование рынка, выполняющих функции посредников или берущих на себя решение вспомогательных задач по формированию трудового потенциала АПК и рациональному распределению трудовых ресурсов.

Отличительной чертой современного аграрного рынка труда является его низкая обеспеченность высококвалифицированными

кадрами, низкий уровень спроса и ограниченность предложения со стороны работников. В начале периода реформирования сельского хозяйства государство практически устранилось от регулирования рынка труда, что повлекло за собой обострение кризисной ситуации в АПК.

Статистика отмечает низкий уровень закрепления кадров в АПК России, что в определенной мере связано с отменой государственного распределения выпускников учебных заведений, низким престижем труда на селе, невысокой и нерегулярно выплачиваемой заработной платой, слабой социальной защищенностью. Это губительно для развития рынка труда АПК, т.к. происходит отток специалистов. Кадровый состав не восполняется молодыми специалистами.

Перемены, происходящие в России за последние годы, привели к изменению места и роли человека в развитии экономических процессов. Качественные характеристики рабочей силы стали определяющим фактором роста производительности труда и повышения эффективности производства. В процессе функционирования рабочей силы ее качество может быть изменено в сторону ухудшения или улучшения, что не замедлит сказаться на результатах труда. Отсюда особую значимость приобретают исследования качественных характеристик рабочей силы, которые обеспечивают ее конкурентоспособность на рынке труда, а также методов их оценки.

Актуальность данной проблеме придает тот факт, что в период перехода к рыночным отношениям особенно обострилась ситуация в области повышения квалификации и переподготовки работников, так как рыночные отношения выдвинули принципиально новые требования к профессиональной квалификации и уровню компетентности специалистов.

В силу своей масштабности, глубины и застойного характера проблемы воспроизводства конкурентоспособных специалистов сельского хозяйства для системы АПК требуют усиления государственного вмешательства, особенно на региональном уровне. Для их решения необходим комплексный программный подход.

Авторы книги рассматривают проблемы формирования конкурентоспособности специалистов современного сельскохозяйственного производства, основываясь на основе анализа сложившейся практики, исследованиях отечественных и зарубежных специалистов, на результатах собственных исследований. Базируясь на имеющемся в

регионе программном материале, рассматривают специфический аспект проблемы формирования и развития рынка квалифицированного аграрного труда – обеспечения предпосылок для формирования конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства.

Особенно актуальна сложная и многоаспектная проблема формирования институтов, обеспечивающих воспроизводство квалифицированной рабочей силы в аграрном секторе, где все действия инфраструктуры рынка аграрного труда должны преследовать цели по созданию условий для ее наиболее полного соответствия структуре спроса и предложения. Проблема рассматривается с привлечением материалов Омской области Сибирского Федерального округа России.

Авторы предлагают основные направления работы по обеспечению сельского хозяйства конкурентоспособными специалистами, совершенствованию инфраструктуры рынка аграрного труда, формированию системы государственной поддержки его институтов. Это диктуется необходимостью проведения разработанных программ в жизнь, как на региональном уровне, так и в сфере местного самоуправления.

Книга адресована специалистам в сфере аграрного труда, руководителям и специалистам сельскохозяйственных предприятий, фермерам, сотрудникам консультационных служб, работникам органов государственного управления. Она явится необходимым пособием для преподавателей и студентов аграрных вузов, слушателям системы повышения квалификации кадров АПК.

Раздел 1. Конкурентоспособность специалистов современного аграрного производства.

Рынок труда: субъекты рынка, региональная специфика, специфика аграрного труда.

*Конкурентоспособность специалиста: качественные характеристики.
Формирование конкурентоспособности специалистов: маркетинг рынка труда, сфера образования, «модель» конкурентоспособного специалиста.*

Оценка конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства: методы деловой оценки управленческого персонала.

Молодые специалисты: мотивация к труду и ее специфика.

Рынок труда В условиях развития рыночных отношений, образования и становления новых организационно-правовых форм хозяйствования и форм собственности в АПК изменились характер и содержание труда; повысились требования к качеству и профессиональному составу работников сельского хозяйства; возникла необходимость в разработке и решении методологических и практических вопросов по формированию и рациональному использованию трудовых ресурсов как на общенациональном и, прежде всего, на региональном уровнях; потребовалось изучение аграрного рынка труда как социально-экономического явления, заключающего в себе сложные противоречивые взаимосвязи, в которых выражается воспроизводство кадров.

Теоретически фундамент учения о рынке труда заложили представители классической школы в экономической науке. Так, основой учения шотландского экономиста А.Смита был тезис о свободной конкуренции как условии оптимального использования материальных, финансовых и людских ресурсов. Он доказывал, что объем занятости населения в экономике страны определяется величиной средней ставки заработной платы одного работника. Если средняя ставка заработной платы возрастает, то уменьшается возможность обеспечения занятости. Ему вторит другой представитель классической школы английский экономист Д. Риккардо, который обосновал положение о зависимости размеров заработной платы от предложения труда: увеличение заработной платы выше минимального уровня (необходимое для нормального воспроизводства населения) ведет к росту предложения труда, а это, в свою очередь, воздействует на понижение заработной платы. Современник Д. Риккардо французский экономист Жан-Батист Сэй сформулировал рыночный закон взаимодействия спроса и предложения и достижение на этой основе равновесной цены на предмет купли-продажи, в том числе и на труд [49, с 51].

В конце XIX и в XX веке теорией рынка труда занимались такие выдающиеся ученые-экономисты, как А.Маршалл, Д.Мейнард Кейнс, А.Самуэльсон и др. Вклад в исследование проблем рынка труда внесли и современные российские ученые Н.А.Волгин,

Л.А. Костин, Р.П. Колосова, А.А. Никифорова, А.Э. Котляр, Л.Н. Сосновская, В.В. Куликов, С.А. Кузьмин, Н.С. Маслова, А.М. Загороднева, Б.П. Панков и др.

В современной российской экономической науке в целом сформировался взгляд на рынок труда как систему социально-экономических (общественных) отношений между субъектами рынка труда по поводу всего комплекса трудовых отношений. Вместе с тем ряд авторов акцентируют свое внимание на тех или иных аспектах функционирования социально-трудовой сферы, что вносит определенный вклад в уточнение сущности рынка труда. В работе С.Ю. Рощина «рынок труда это система социально-экономических отношений между государством, работодателями и трудящимися по поводу всего комплекса трудовых отношений, купли-продажи трудовых услуг, включая подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства» [55, с. 17]. В работе Ю.Г. Одегова рынок труда определен как «система общественных отношений, социальных (в том числе юридических) норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека воспроизводство, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использование труда» [46, с. 13]. А.А. Никифорова также определяет рынок труда «как систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда силами: предпринимателями, трудящимися и государством» [45, с. 10].

В качестве основания в определение рынка труда О.В. Колесникова положила его отличительные особенности по сравнению с другими рынками. По её мнению, сущность рынка труда это форма проявления рыночных отношений в сфере обращения рабочей силы, где в качестве товара выступают физические, интеллектуальные и эмоциональные способности людей к физическому и умственному труду [91]. Имеет место оценка рынка рабочей силы как сложной, многоплановой, неоднородной и гибкой системы рыночных отношений по поводу воспроизводства производительных способностей людей (С. Дятлов) либо как совокупности экономических отношений по поводу купли-продажи специфического товара рабочей силы (Г. Вечканова) [49].

Суммируя всю совокупность приведенных высказываний, можно резюмировать, что точкой пересечения различных позиций является признание наличия **системы социально-экономических отношений** между субъектами рынка труда как одного из моментов, определяющих сущность этого рынка, и наличие на нем в качестве **товара рабочей силы**.

Рынок труда, как любой товарный рынок, развивается по законам спроса и предложения. Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников на данный период времени. Предложение рабочей силы отражает потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе источника средств существования [73, с. 63].

Спрос на труд подвержен на рынке значительным колебаниям, этому способствуют следующие причины: рост производительности труда, возможность замены одного ресурса другим, взаимная дополняемость ресурсов.

К основным факторам формирования масштабов и структуры *предложения труда* на рынке следует отнести: демографическое развитие общества, миграционные процессы, тенденции развития профессионального образования и уровень его доступности для основной массы населения страны, уровень оплаты наемного труда.

Предложение рабочей силы обычно находится в прямо пропорциональной зависимости от ее цены, так как экономический интерес собственника рабочей силы побуждает его повышать эту цену.

Субъекты рынка труда В современной экономической литературе по теме рынка труда дается целый ряд понятий: рабочая сила, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, человеческий капитал [31, 51, 65, 92]. Приведем определения перечисленных понятий, которыми в дальнейшем нам предстоит пользоваться:

1. Рабочая сила – это индивидуальная способность к труду, которой обладает личность человека, она пускается им в ход в процессе целенаправленной трудовой деятельности.

2. Трудовые ресурсы – это часть населения страны, представленная физическими лицами, обладающими необходимыми физическими и умственными способностями, профессиональной подготовкой и квалификацией для работы в общественном производстве.

3. Человеческие ресурсы в экономике отождествляются с ресурсом труда, важнейшим фактором производства, когда речь идет о взаимозависимости и взаимозаменяемости с другими видами ресурсов (землей, капиталом, предпринимательством) и их конкурентном использовании на рынке факторов производства.

4. Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас физического здоровья, знаний, навыков, умений, мотиваций, который используется в той или иной сфере приложения труда и приносит доход, как собственнику рабочей силы, так и работодателю.

5. Трудовой потенциал – обобщенная характеристика совокупной способности к труду, которой определяются возможности отдельного человека, различных групп работников, трудоспособного населения к участию в общественно полезном труде.

6. Квалифицированные кадры – это лица трудоспособного возраста, имеющие специальное профессиональное образование и участвующие в хозяйственной деятельности предприятий и организаций.

Большинство авторов, занимающихся проблемами рынка труда [25, 49, 51, 56], в его структуре выделяют следующие основные компоненты: субъекты рынка труда; экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами; рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция); безработица и социальные выплаты, связанные с ней; рыночная инфраструктура.

К субъектам рынка труда (первый компонент) относят наемных работников и их объединения (профсоюзы); работодателей (предпринимателей) и их союзы; государство и его органы.

Взаимодействие субъектов рынка квалифицированного аграрного труда Омского региона представлено на рис.1.

Второй компонент – *юридические нормы и экономические программы*. Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые бы регулировали взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали социальное страхование на случай потери работы и т. д.

Успешное функционирование рынка невозможно без создания соответствующих экономических усилий (налогов, льгот и т.д.), проведения активной политики на рынке труда, разработки и осуществления федеральной и региональной программ занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и т. д.

Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полного и цивилизованного действия третьего компонента – *рыночного механизма*, для взаимосвязи и взаимодействия спроса и предложения как реакции на информацию рыночной цены труда и конкуренцию.

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, являются четвертым компонентом современного рынка труда.

Рыночная инфраструктура – пятый компонент. Она представляет собой систему институтов, состоящую из государственных и негосударственных структур содействия занятости, кадровых служб предприятий, общественных организаций, а также создаваемых ими правовых, финансово-экономических и информационных механизмов, под воздействием которых создаются благоприятные экономические, социально-психологические и прочие условия для функционирования рынка.

Схема взаимодействия рынка труда с другими экономическими категориями и экономико-организационными законами представлена на рис. 2.

Все компоненты рынка труда призваны в совокупности обеспечить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд, на свободный выбор вида деятельности, на определенную социальную защиту. Взаимодействие всех компонентов нацелено на создание и поддержание баланса интересов всех субъектов рынка труда [51, с. 15].

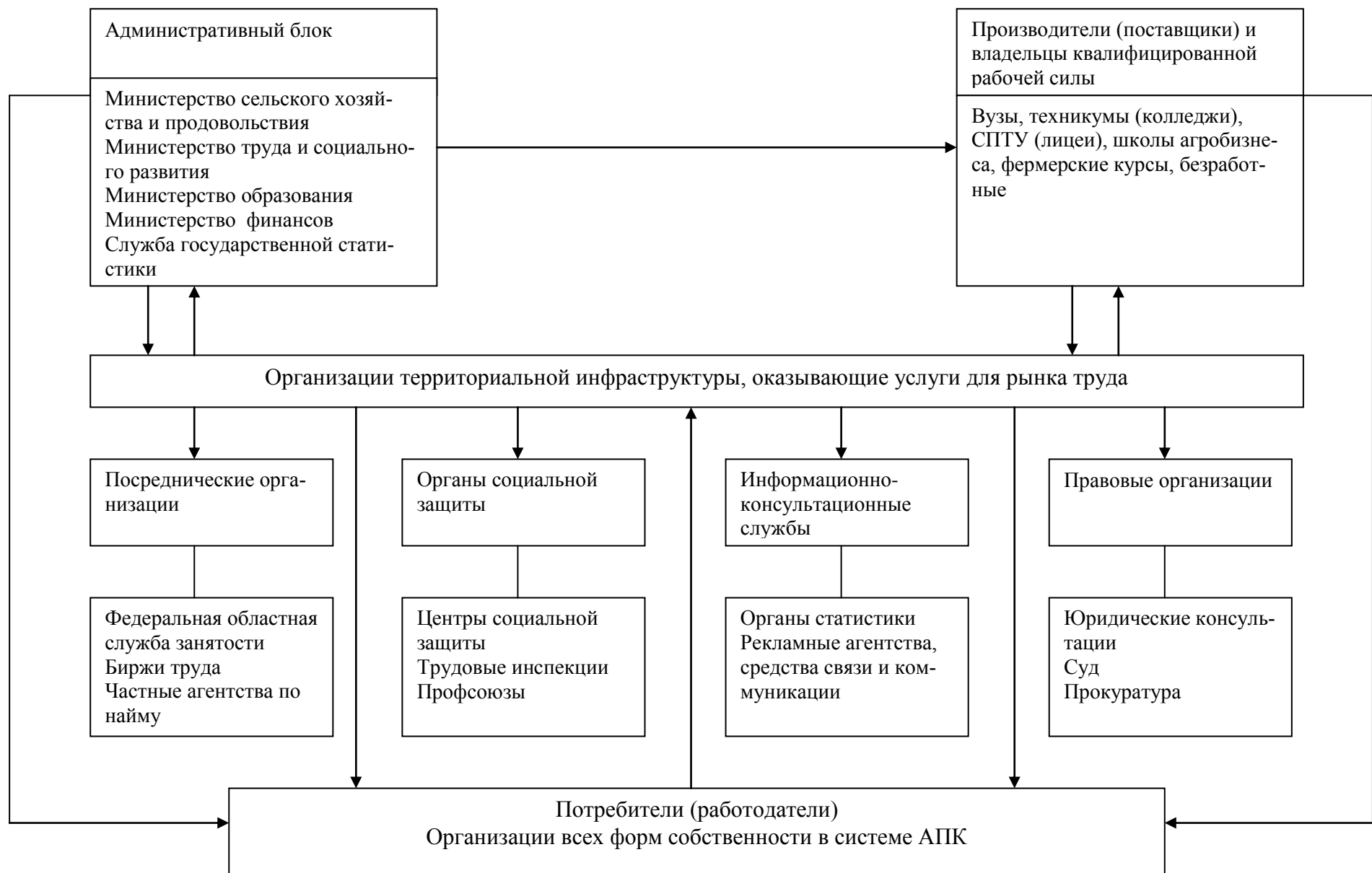


Рис.1. Взаимодействие субъектов рынка квалифицированного аграрного труда в Омском регионе

Соглашаясь с перечисленными различными толкованиями рынка труда, необходимо обратить внимание на то, что в большинстве их фигурирует только сфера обмена труда, то есть непосредственный процесс купли-продажи рабочей силы. Другие же стадии ее воспроизводства практически не включаются в рассматриваемое понятие, что на наш взгляд, является не совсем верным в методологическом плане.

Более существенной нам представляется точка зрения группы ученых института макроэкономических исследований Минэкономики РФ, приведенная в работе Г.Г.Руденко, согласно которой под рынком труда понимается «вся система общественных отношений, социальных нормы и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда». Принципиальным отличием данного определения от других является то, что к рынку труда относят не только сферу обмена труда, но и сферу воспроизводства трудового потенциала: рыночные механизмы образования, профессиональной подготовки и т.д., а также сферу использования труда, то есть рыночные механизмы управления персоналом на производстве [56, с.9].

Трудовые ресурсы, являясь важным составным элементом производительных сил, должны постоянно восстанавливаться, развиваться и совершенствоваться. Особенность этого процесса состоит в том, что человек при этом воспроизводится не только как носитель рабочей силы с его физическими и интеллектуальными способностями, профессиональной подготовкой, но и как работник определенного социального качества [56, с. 24].

Таким образом, на наш взгляд, рынок труда можно определить как сегмент товарного рынка, включающий социально-экономические отношения, механизмы и инфраструктуру, которые обеспечивают все фазы воспроизводства рабочей силы на основе действия экономических законов.



Рис. 2. Схема взаимодействия рынка труда с другими экономическими категориями

Региональная специфика

Процесс формирования российского рынка труда имеет отчетливо выраженную *региональную специфику*. Огромные масштабы страны, ярко проявляющаяся территориальная дифференциация безработицы, рост в регионах официальной и скрытой безработицы трудоспособного населения, увеличение масштабов нелегальной занятости населения и его мобильности превращают решение задач региональной политики на рынке труда в острую и злободневную проблему [43, с. 17].

В настоящее время проблема экономической обособленности российских регионов усугубляется следующими обстоятельствами [65, с. 35]:

1) кризисом экономики в целом, породившем массовый разрыв хозяйственных связей внутри страны;

2) стремлением регионов к экономической самостоятельности, выходящим за пределы здравого смысла под влиянием политических причин, нездоровых амбиций региональных руководителей;

3) отсутствием четкого разграничения полномочий между федеральными, региональными и местными органами государственной власти;

4) неопределенностью функций органов местного самоуправления в решении конкретных жизненно важных проблем населения.

В развитии экономики региона и рынков труда важную роль играют многообразные факторы как движущие силы какого-либо процесса, влекущие изменение исследуемого объекта, обусловленные, прежде всего, общими современными тенденциями.

В экономической литературе нет единого подхода к дифференциации факторов воздействия на рыночные процессы. Наиболее полная, на наш взгляд, классификация факторов, влияющих на уровень развития региональных рынков труда, представлена в работе авторов В.Ф. Подутанской и др. [51].

Все факторы, под влиянием которых происходит процесс формирования регионального рынка, по характеру и глубине воздействия объединены в следующие группы (табл. 1).

**Система факторов, оказывающих наибольшее влияние
на состояние и развитие рынка труда в России [51, с. 25]**

Фактор	Характер проявления
Социально-экономический	Спад производства, структурная перестройка народного хозяйства, приватизация, либерализация цен, жесткая монетарная политика, сужающая спрос, гипертрофированные размеры теневой экономики, отсутствие инвестиций долгосрочного характера
Природно-ресурсный	Наличие свободных земель для производственных инвестиций, высокая обеспеченность стратегическими природными ресурсами
Демографический	Процесс естественной убыли населения, тенденция к сокращению продолжительности жизни, увеличение (снижение) числа лиц, вступающих в трудоспособный возраст
Миграционный	Отрицательное сальдо миграции по большинству регионов, отрицательное сальдо миграции у российского села, «утечка мозгов» за рубеж, увеличивающиеся масштабы нелегальной трудовой миграции
Политический	Неустойчивость политической ситуации
Институциональный	Особенности трудового законодательства, степень влияния профсоюзов, наиболее распространенные системы найма и типы трудовых контрактов

Кроме вышеперечисленных факторов, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин, В.С. Буланов, А.Р. Сараев выделяют и другие сохраняющиеся дестабилизирующие факторы: затяжной спад и депрессию производства, вызванные общим кризисом экономической и политической систем, структурными деформациями, разрывом хозяйственных и технологических связей; несовершенство законодательной базы; рост скрытой безработицы; малоэффективную конверсию оборонного производства; произвольное сокращение воинского контингента в условиях затягивания военной реформы; неконтролируемую миграцию населения и рабочей силы между странами СНГ; недоста-

точную взаимосвязь административных и рыночных методов регулирования занятости; отсутствие информации о вакансиях за пределами места проживания [46, 67, 109].

Специфика аграрного труда Региональный рынок труда подразделяется также по отраслевым параметрам. Это деление обусловлено особенностями села как социально-экономической подсистемой общества, а также *особенностями сельскохозяйственного производства*, к числу которых можно отнести [32, с. 125]:

- специфические средства производства (земля, животные и растения);
- рассредоточение и ведение сельскохозяйственного производства на больших площадях;
- большое влияние погодно-климатических условий на результат сельскохозяйственного производства.

Есть и другие факторы, определяющие отраслевую специфику аграрного рынка труда. Преобразование хозяйственных форм, происходящее в рамках аграрной реформы, изменило в значительной степени структуризацию трудовых ресурсов, в основном в пользу акционерных обществ, товариществ закрытого и открытого типов, сельхозкооперативов. Важной особенностью структурных преобразований является то, что на достаточно длительный период сохраняется сосуществование ранее сложившихся (колхозов, совхозов) и новых (частных, кооперативных) организационных форм производства. Их взаимодействие в ходе развития является необходимой закономерностью продвижения вперед на основе конкуренции.

Таким образом, **многоукладность** является определяющим фактором формирования трудовых ресурсов в аграрном секторе экономики, влияние которого будет заметно возрастать. Этот фактор имеет большое значение и в региональном рассмотрении вопроса, поскольку структура предприятий различных форм собственности по территориям значительно различается [88, с. 16].

Сельскохозяйственное производство является не единственным потребителем трудовых ресурсов села. Другие отрасли народного хозяйства: промышленность и строительство, транспорт и связь, торговля и общественное питание, материально-техническое снабжение и другие непродовольственные отрасли, размещенные в сельской местности, и развивающиеся отрасли в городах выступают конкурентами их потребления. В связи с этим *отраслевая струк-*

тура той или иной территории во многом определяет условия формирования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве, изменение его количественных и качественных характеристик.

В обобщенном и систематизированном виде особенности сельского рынка труда представлены в работах О.В. Кирилловой [14], А.Д. Ловчикова [19], Г.В. Хоменко [28]. Мы согласны с тем, что современный аграрный рынок труда имеет следующие характеристики:

- меньшая плотность рабочей силы и рабочих мест на единицу территории;

- низкая горизонтальная (село – село) и вертикальная (село – город) мобильность рабочей силы, обусловленная неразвитостью рынка жилья, неравноценными социально-инфраструктурными условиями проживания на развитых сельских территориях, привязанностью к ЛПХ, социально-психологическими факторами, низкой конкурентоспособностью сельских жителей на городском рынке труда;

- слабая информированность субъектов рынка о наличии вакансий, спросе на рабочую силу, о цене рабочей силы на различных территориальных сегментах рынка, зачастую даже в границах одного административного района;

- низкая цена рабочей силы в сельском хозяйстве, что связано со спецификой ее формирования: низкая эластичность спроса и высокая эластичность цен на сельскохозяйственную продукцию, низкой доходностью отрасли, монополией на локальных сельских рынках труда, диспаритетом цен на сельскохозяйственную и промышленную продукцию, аграрным перенаселением;

- формирование предложения рабочей силы в основном на собственном демографическом потенциале в условиях неблагоприятного развития демографических процессов;

- более низкое по сравнению с городом качество трудовых ресурсов;

- формирование спроса на рабочую силу в условиях действия объективной закономерности абсолютного и относительного сокращения занятости в сельском хозяйстве;

- сезонные колебания потребности в рабочей силе;

- ограниченность сфер приложения труда;

- большая по сравнению с городом продолжительность безработицы, перерастание ее в застойную форму в депрессивных сельских районах.

Этот перечень особенностей сельского рынка труда можно дополнить такими характеристиками, как трудоемкость, примитивность и непрестижность рабочих мест, ограниченные возможности профессионального и карьерного роста. Это снижает привлекательность рабочих мест в сельской местности.

К числу специфических характеристик сельского рынка труда можно также отнести замедленное формирование у жителей села рыночного менталитета, то есть системы понятий, взглядов, соответствующих реалиям рыночной экономики [70, с. 39].

Основная особенность сельского рынка труда состоит в **низкой конкурентоспособности рыночной среды**. Право выбора, являющееся неотъемлемым атрибутом рыночной экономики, субъекты сельского рынка труда имеют только де-юре. Фактически и работодатели, и работники реализовать это право не могут, так как рынок имеет локальный характер. Спрос на рабочую силу ограничивается чаще всего одним работодателем, а предложение – трудовыми ресурсами, имеющимися в данном поселении или группе близлежащих поселений. Определенное исключение составляют компактные агроиндустриальные районы и пригородные зоны, в которых развита маятниковая миграция [95, с. 52].

Качественные характеристики *Экономика труда* – это динамичная общественно-организованная система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы – ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работников и т.д.), распределение, обмен и потребление, а также обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда [67, с. 25]. Процесс производства (формирования) рабочей силы (способности к труду), т.е. подготовки работника к труду, начинается со школы, продолжается в вузах, колледжах, на рабочем месте, в институтах повышения квалификации, на стажировках и т.д. Процесс распределения и обмена рабочей силы, как правило, происходит, во-первых, на рынке труда при участии трех субъектов института социального партнерства – работодателей, наемных работников и государства, а во-вторых, непосредственно на предприятии (это найм, ротация работников, увольнение и т.п.). Потребление (использование) рабочей силы осуществляется непосредственно на рабочем месте, в процессе

труда, производства конкретной общественно полезной продукции или услуг. Для того чтобы работник приступил к трудовой деятельности, для него надо подготовить соответствующие условия: обеспечить рабочее место, организовать труд и его охрану, стимулирование труда, социальную защиту и т.д.

Количественной характеристикой воспроизводства рабочей силы являются демографические процессы, в частности, воспроизводство, как всего населения, так и трудоспособного, а качественной – структурные, квалификационные изменения в составе трудовых ресурсов. Исходная стадия в воспроизводстве рабочей силы – ее формирование. Именно на этой стадии закладывается будущая удовлетворенность работодателя *качеством рабочей силы* и возможность ее *конкурентоспособности* на рынке труда [18, с. 74].

Очевидно, что индивидуальная рабочая сила не является статичной, раз и навсегда заданной величиной. Она развивается в рамках развития личности конкретного человека и осознание этого факта естественным образом приводит к обоснованию разработки кадровых технологий, способствующих трансформации индивидуальной рабочей силы наемных работников в интересах организации.

Развитие совокупности физических и духовных способностей к труду отвечает интересам всех участников социально-трудовых отношений: самих работников, работодателей и государства. Соответственно можно определить следующие субъекты воздействия, инициирующие развитие индивидуальной рабочей силы [22, с. 58]:

- 1) *сам работник*, осознавший необходимость поддержания определенного уровня конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынке труда. Выраженность стремления человека к развитию собственной рабочей силы зависит от системы его жизненных ценностей и места в ней трудовой деятельности, что во многом детерминировано конкретными этапами жизни и карьеры;

- 2) *организация*, стремящаяся изменить характеристики индивидуальной рабочей силы конкретного сотрудника в соответствии с текущими или перспективными требованиями его рабочего места. С этой целью в рамках кадровой политики организации разрабатываются программы развития персонала и планирования карьеры;

- 3) *государство*, которое должно рассматривать развитие индивидуальной рабочей силы человека как одну из приоритетных задач политики в области социально-трудовых отношений. Определяя

масштабность и структуру профессиональной подготовки и переподготовки за счет бюджетных источников финансирования, государство активно воздействует на структуру предложения рабочей силы на национальном и локальном рынках труда.

Е.В.Масленниковой предлагается следующая схема регулирования качественных характеристик рабочей силы через факторы и задачи, решаемые на каждом уровне (см. рис. 3)

Конкурентоспособность рабочей силы Поскольку рабочая сила является реальным товаром на рынке труда, естественным является принцип конкуренции, основная цель которого – соответствие товара спросу. Условием соответствия спросу является конкурентоспособность товара. С точки зрения маркетинга, покупатель основывает свой выбор продукта по оценке его с двух сторон: полезного эффекта, получаемого от использования продукта, и расходов, связанных с его приобретением и использованием.

В научной литературе встречаются следующие определения конкурентоспособности товара:

- это относительная и обобщенная характеристика, выражающая его выгодные отличия от товара-конкурента по степени удовлетворения потребности и по затратам на ее удовлетворение [34, с. 115];
- это комплекс его потребительских и стоимостных характеристик, определяющих успех на рынке [119, с. 41].

Соответственно, конкурентные преимущества имеют те продукты, которые полностью отвечают потребительским требованиям. Важнейшим требованием покупателя к товару является качество продукта.

Термин **«конкуренция»** имеет латинский корень, который обозначает «сталкиваться, соперничать, соревноваться». Следовательно, конкурентоспособный специалист имеет такие профессиональные и личностные качества, которые дают ему определенные преимущества перед другими кандидатами при приеме на работу.

В чем же эти преимущества? Прежде всего, в активности самого специалиста, в поиске своей профессиональной «ниши», в стремлении к профессиональной социализации, под которой подразумевается процесс вхождения в профессиональную среду, усвоение профессионального опыта, а так же овладение стандартами и ценностями профессионально сообщества.



Рис. 3. Схема регулирования качественных характеристик рабочей силы через их детерминанты и задачи, решаемые на каждом уровне [20, с.20]

Большинство молодых людей, получив диплом, не видят для себя ясной жизненной перспективы, у них нет четкого представления о своей будущей работе и профессиональном росте. Не найдя для себя вакансии по специальности, или, что еще печальнее, не желая трудиться по избранной профессии, спешат переучиться на курсах с целью получения новой. Однако, для приобретения специальных зна-

ний и умений, основ профессиональной и общей культуры необходимо не менее 2-3 лет, а в оптимальном варианте – 5-6 лет вузовского образования. За это время молодой человек мужает физически, растет духовно и созревает для дальнейшего профессионального развития [84].

Термин **«профессия»** обозначает «открыто признавать, заявлять, называть себя, говорить о своем предназначении». Основы профессионализма закладывает в молодого человека общество, которое постоянно обучает его в течение всей жизни в разных формах профессионального образования. Но окончательно формирует и шлифует себя как профессионал сам человек, вырабатывая определенные для себя индивидуальные эталоны и стратегии профессионального поведения и развития [52, с.38].

Профессионализм – это не только высший уровень знаний, умений и результатов труда специалиста в данной области, а определенная системная организация психики человека с определенной социальной направленностью, отношением к внешнему миру, к людям, к себе, к представлению о своем месте в профессиональной общности. Профессионал, как правило, всегда демонстрирует высокую степень совершенства исполнения, он безупречен в своем деле, в своей профессии. У него свой стиль, свой образ жизни, он красив своим отношением к делу, его не могут парализовать мелочи и случайности. У него развито чувство собственного достоинства, которое базируется на уверенности и четком понимании своего профессионального предназначения. Такой специалист не живет одним днем, он всегда анализирует весь свой путь, всю траекторию своей деятельности, постоянно в поиске, постоянно самосовершенствуется и предвидит свое будущее.

Профессионализм – это особое свойство людей систематически и эффективно выполнять сложные трудовые функции с заданными показателями качества. В понятии «профессионализм» отражается такой уровень выполнения работы, который соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Человек может приобрести это свойство в результате специальной подготовки и накопления опыта работы. Профессионализм подразумевает не только достижение высоких производственных показателей, но и особенности деловой мотивации, систему устремлений, ценностных ориентаций. Он формируется с учетом требований конкретной соци-

ально-производственной системы и обеспечивает ее воспроизводство, сохранение и развитие [67, С.132].

Три составляющих профессионализма:

1. Адаптация к профессии – первичное усвоение норм, технологий и менталитета (образа мышления, жизненного уклада согласно выбранной профессии);

2. Самоактуализация в профессии – осознание человеком своих возможностей выполнения профессиональных норм;

3. Свободное владение профессией, проявляющейся в форме мастерства - происходит гармонизация человека самой профессией – усвоение высоких стандартов.

На третьем, самом высоком уровне, рождается профессиональная компетентность, которая является главным условием конкурентоспособности молодого специалиста на рынке труда.

Конкурентоспособность специалиста По мнению многих авторов [74, 110, 119], новые требования к уровню профессионализма квалифицированных кадров должны включать следующие основные позиции: способность принимать решения; коммерческую и деловую ориентацию; умение работать с информацией; системное мышление; упорство и целеустремленность; решительность; способность к обучению; самостоятельность и инициативность; самоорганизацию и способность распределять время; готовность к изменениям и гибкость; организаторские и коммуникативные способности; способность к убеждению и сотрудничеству и другие.

Кроме того, усиливающиеся интеграционные процессы различных сфер экономики, развитие форм собственности и механизма рыночных отношений, возрастание зависимости результатов деятельности от своевременного учета конъюнктуры рынка наукоемкой продукции и услуг предопределяют необходимость формирования профессиональной мобильности у каждого работника, способности быстро осваивать новые направления науки, техники, технологии с учетом спроса потенциальных потребителей.

В Программе социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу справедливо подчеркивается, что «интеллектуальные профессии становятся массовыми и теряют присущую им раньше исключительность. Растущие информационные потоки и высокотехнологические производства требуют специалистов с базовым уровнем образованности, способным пере-

ключаться с одного вида деятельности на другой, с обширными коммуникационными умениями и навыками...» [7].

В отличие от профессионализма, понятие конкурентоспособности специалиста не является достаточно разработанным в отечественных экономических и гуманитарных науках, и причиной служат особенности исторического и политического развития страны. Тем не менее, в различных литературных источниках можно найти следующие определения конкурентоспособности специалиста.

Б.Д. Парыгин определяет конкурентоспособность специалиста как «комплексное свойство, имеющее свои ресурсы (психофизическое здоровье, возраст, внешность, способности, талант, уровень интеллекта, запас энергии) и нравственные аспекты (иерархия ценностей, система верований, наличие запретов и личных ограничений). Основные ее составляющие – профессионализм, психологическая готовность к участию в конкуренции и социальные особенности [52, с.38].

Когда речь идет о конкурентоспособности личности, то имеется в виду не столько высокое качество результатов ее деятельности, но и ее способность выстоять и победить в конкурентной борьбе. Среди множества качеств, которые определяют конкурентоспособность личности, В.И. Андреевой выделены десять стержневых и приоритетных: «Конкурентоспособность личности характеризует синтез таких качеств, как четкость целей и ценностных ориентаций, трудолюбие, творческое отношение к делу, способность к риску, независимость, способность быть лидером, стремление к непрерывному саморазвитию, стрессоустойчивость, стремление к непрерывному профессиональному росту, к высокому качеству конечного продукта своего труда» [34, с.18].

Н.К. Нуриев дает определение конкурентоспособного специалиста в определенной области деятельности, «как специалиста, способного достигать поставленные цели в разных, быстроменяющихся ситуациях за счет владения методами решения большого класса профессиональных задач и наличия определенных личностных качеств» [102, с.110].

Сельское хозяйство как специфическая отрасль экономики предъявляет свои требования к квалификации и культурно-производственному мировоззрению работника.

Как отмечает в своей работе В.Сафронов «конкурентоспособность человеческого капитала вообще и, в частности конкурентоспособность специалистов сельского хозяйства, исследована недостаточно. Об этом свидетельствует, в частности, современное состояние рабочей силы в российском аграрном секторе экономики, где до сих пор не создано конкурентоспособное производство и нет высокодоходных отраслей и предприятий. Лишь очень малому числу людей, составляющих человеческий капитал отрасли, удалось адаптироваться к рыночным условиям. Все это негативно отражается на состоянии аграрного сектора экономики: сохраняются низкая производительность труда и эффективность использования производственных ресурсов» [110, с.27].

По Сафронову В. «под конкурентоспособностью человеческого капитала следует понимать обладание человеком не только совокупности физических и духовных способностей, но и творческих, предпринимательских способностей, умения работать в условиях жесткой конкуренции, добиваться конкурентоспособности как продукции, так и предприятий на национальном и мировом рынках. Показателем конкурентоспособности человеческого капитала является умение производить конкурентоспособную продукцию, пользующуюся спросом, осуществлять управленческую, научную и сбытовую деятельность на уровне мировых требований» (там же).

Отмеченные характеристики конкурентоспособности человеческого капитала в полной мере могут быть отнесены к определению конкурентоспособности специалистов сельскохозяйственных организаций.

В переходный период для решения всего комплекса задач по стабилизации и развитию сельскохозяйственного производства современному руководителю (специалисту), в первую очередь, необходимы профессиональные знания в сфере бизнеса и менеджмента. Знания в области экономики позволяют ему более обоснованно принимать и осуществлять управленческие решения в сфере хозяйственной деятельности [33, с.205]. Современному сельскохозяйственному производству нужны не только специалисты-технологи, но и менеджеры, маркетинологи, финансовые управляющие, специалисты-консультанты.

Подводя итог всему вышесказанному, можно обратиться к словам блистательно-афористичного Козьмы Пруtkова, который утвер-

ждал: *«Однобокий специалист подобен флюсу. Полнота его односторонняя»*. Смысл этого тонкого наблюдения в полной мере раскрылся в эпоху новых рыночных экономических условий с конкуренцией людей и идей. Специалист XXI века – высокопрофессиональная личность, способная творчески мыслить, принимать нестандартные решения и нести за них ответственность. И современное состояние рынка труда России диктует необходимость дополнительного качества специалиста – конкурентоспособность.

Маркетинг рынка труда Рынок имеет множество определений, но по существу это механизм соединения продавцов и покупателей. Условия этого соединения очень динамичны и зависят от состояния рынка, его конъюнктуры, которая определяет коммерческую ценность или, другими словами, конкурентоспособность товара, в нашем случае рабочей силы.

Для успешного регулирования конъюнктуры на рынке рабочей силы ряд авторов предлагают использовать *методологию маркетинга*, суть которого состоит в ориентации на потребителя, производство того, что пользуется спросом, что выгодно продать.

Как отмечает в своей работе О.Ю. Патласов, «в настоящее время в России уже оформляются условия для маркетинговой деятельности на рынке рабочей силы, а именно [49, с. 263]:

- формируется рынок покупателя трудовых услуг в отдельных секторах экономики и регионах;
- появилась конкуренция как между работниками, так и между работодателями;
- у работников и работодателей утверждается долговременная мотивация в сфере занятости;
- работник и работодатель отчасти свободны в выборе принятия решения о найме;
- появилась относительная свобода в мобильности рабочей силы».

Другой автор, В.Я. Стрельцов, предложил рассматривать «маркетинг на рынке труда как систему деятельности, позволяющей его субъектам оценивать состояние рынка труда, тенденции его изменения и принимать обоснованные управленческие решения в сфере найма (трудоустройства) и содействия занятости. Тем самым в задачи маркетинга включается не только проведение соответствующих ис-

следований, но и доведение их результатов до субъектов рыночных отношений, которые могут на их основе осуществлять экономический выбор, скорректировать свое поведение и т.п. Следовательно, маркетинг выступает как базис, на основе которого принимаются стратегические и тактические решения с целью обеспечения эффективной деятельности субъектов на рынке» [25, с. 215].

Таким образом, определяя значение маркетинга на рынке труда, можно выделить следующие моменты:

- люди так или иначе связаны с рынком труда, поэтому маркетинг позволил бы им стать более информированными, избирательными и результативными в трудовых отношениях;

- маркетинг улучшает регулирование процессов формирования и распределения (перераспределения) трудовых ресурсов за счет сбора и анализа полученной информации, изучения конъюнктуры рынка труда, получения статистики о возможных объемах и структуре необходимых профессий и специальностей, организации соответствующей рекламы;

- маркетинг влияет на воззрения и образ жизни людей, так как растут требования работодателей к нанимаемому работнику, а у работников формируются свои требования к рабочему месту;

- маркетинг содействует улучшению качества жизни, так как все перечисленные выше пункты в совокупности создают работнику, организации и государству условия для продуктивного использования трудового потенциала и, следовательно, для максимального удовлетворения потребности всех субъектов трудовых отношений.

На общегосударственном уровне роль маркетинга состоит в ранней диагностике предотвращения будущих структурных дисбалансов в сфере труда, представляющей собой следующее: сбор и анализ информации о проблемах, связанных с согласованием спроса и предложения рабочей силы, выявление тенденций формирования и распределения рабочей силы между округами, регионами, отраслями производства, изменения отраслевой и профессионально-квалификационной структуры рабочей силы в соответствии с динамикой развития различных отраслей.

На региональном уровне роль маркетинга на рынке труда заключается в поддержании соответствия спроса и предложения рабочей силы в конкретных условиях территории, в решении таких задач, как [94, с. 13]:

1) формирование трудового потенциала, соответствующего своими количественными и качественными характеристиками требованиям экономики региона, города, с учетом менталитета и социокультурных ценностей населения;

2) обеспечение организаций необходимыми кадрами из различных источников, в том числе за счет межрегионального перераспределения;

3) достижение эффективной и динамичной занятости населения (обучение, переобучение, трудоустройство высвобождаемых работников и незанятых граждан, нуждающихся в трудоустройстве);

4) поддержание региональной, отраслевой и профессионально-квалификационной сбалансированности между предложением рабочей силы и наличием рабочих мест.

На локальном уровне значение маркетинга состоит в стремлении к эффективному, с точки зрения работодателя, использованию рабочей силы. Поэтому любой фирме, прежде чем выбрать оптимальный способ организации управления трудом, целесообразно провести комплексное маркетинговое исследование, включающее в себя изучение конкурентоспособности персонала и оценку внутрифирменного рынка труда [77, с. 28].

Как показал анализ отраслевой литературы, сложившаяся к настоящему моменту практика работы с кадрами на предприятиях, особенно сельскохозяйственных, очень далека от маркетингового подхода, поскольку в большинстве случаев эта сфера деятельности пока не включилась полностью в систему рыночных отношений. Маркетинговая работа предприятия должна начинаться с профориентации (рекрутские фирмы), охватывать весь процесс движения товара «рабочая сила», включая его мотивацию, профессиональную подготовку и переподготовку, формы оплаты труда [25, с. 223].

Подробно остановимся на задачах маркетинга по формированию квалифицированных кадров регионального АПК. По нашему мнению, маркетинговый подход может быть применен при реализации на региональном уровне следующих мероприятий:

1. Разработка модели конкурентоспособного специалиста аграрного профиля, адаптированная к конкретным условиям деятельности сельскохозяйственной организации региона, способного эффективно выполнять профессиональные функции в условиях динамично развивающейся рыночной среды.

2. Формирование устойчивых и обоюдовыгодных договорных отношений между образовательными, научными учреждениями и сельскохозяйственными организациями области с целью подготовки для регионального АПК высококвалифицированных кадров, соответствующих модели конкурентоспособного специалиста аграрного профиля.

3. Регулирование процесса оптимального распределения и перераспределения специалистов по организациям региона через службы занятости.

4. Составление и обновление базы данных квалифицированных кадров аграрного профиля в информационной системе региона.

В прежней системе воспроизводства квалифицированных кадров стадия формирования заканчивалась подсистемой, отвечающей за их распределение и перераспределение. В настоящее время этот элемент системы практически разрушен, а новая инфраструктура рынка аграрного труда еще до конца не создана, что осложняет трудоустройство даже при дефиците квалифицированных кадров.

Предпосылки в сфере образования Специфичность и сложность производства и реализации такого товара, как квалифицированная рабочая сила, требуют регулирования, и прежде всего в сфере реализации кадрового продукта. Учебные заведения должны вырабатывать свою систему поведения на рынке труда и формировать для этого соответствующие структуры – маркетинговые отделы. То есть не только производить, но и реализовывать свой товар, создавать ему рекламу, вступать в необходимую отраслевую и территориальную кооперацию [13, с. 115].

Одной из причин неудовлетворительного обеспечения сельского хозяйства специалистами является также то, что действующий «валовой» принцип подготовки молодых кадров без учета количественного и качественного предложения и спроса на рынке труда, отсутствие новых технологий отбора абитуриентов на принципах профессиональной пригодности и менталитета привели к невостребованности выпускников производством. Полученного документа об образовании сейчас явно недостаточно для трудоустройства. Повышение эффективности трудоустройства молодых кадров требует увязывать объемы их подготовки, а также согласовывать учебные планы и программы с реальным спросом работодателей конкретных производств и хозяйств [11, с. 12].

В работе А.В. Козлова приводятся данные социологических опросов, проводимых РосНИИкадры в семи регионах РФ [18, с. 78]. С большой степенью достоверности можно отнести эти данные и к Омскому региону. Исследования различных сторон подготовки в вузах и техникумах молодых специалистов, окончивших учебные заведения за последние 2-3 года, подтверждают необходимость коренного улучшения профессионального отбора абитуриентов, учебного процесса и качества обучения.

Как показывают результаты социологических опросов, при поступлении в учебные заведения 32% респондентов не имели никакого представления о своей будущей профессии, остальные не располагали достаточно полной и конкретной информацией, поэтому только 42,8% из них осуществили свой выбор осознанно с учетом интересов и способностей. Они в ходе опроса заявили, что повторили бы свой выбор профессии. Почти 18% респондентов на этот вопрос дали отрицательный ответ, а 32% затруднились с ответом.

Все это в очередной раз подтверждает важность проведения профориентационной работы среди молодежи. Ведь, как отмечает в своей работе Ю.В. Немцева, «именно обоснованность профессионального выбора является необходимой составляющей конкурентоспособности специалиста. Обоснованный выбор профессии является необходимым результатом воздействия социальных институтов. Отсутствие обоснованности негативно отражается на личностных качествах будущего специалиста, деформируя качества конкурентоспособности личности: снижает или искажает потребность в самореализации, отражается на деловых качествах (трудолюбие, дисциплинированность), организационно-волевых (активность, целеустремленность) и т.д. Естественным является негативное влияние на усвоение профессионально важных знаний» [21, с. 15].

Качество подготовки специалистов во многом определяется набором тех дисциплин, которые они изучают. По мнению 62,8% опрошенных, знания, полученные ими во время обучения, лишь частично соответствуют требованиям их профессии. Ряд респондентов (6,4%) категорически заявили – «не соответствуют». Отметившие несоответствие знаний (32%), связывают это с оторванностью учебного процесса от хозяйственной практики, особенно по вопросам экономики, управления и по другим специальным дисциплинам [18, с. 80].

Аналогичные исследования деятельности системы дополнительного профессионального образования показали, что многие руководители и специалисты хозяйств недостаточно подготовлены к работе в сложившихся условиях. Они не обладают достаточной компетентностью, им не хватает знаний и навыков, которые позволяли бы им успешно решать хозяйственные задачи в условиях рынка. Данные опроса приведены в табл. 2.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «По каким предметным вопросам Вы считаете ваши знания недостаточными, но хотели бы изучить их более подробно?»

Предметные вопросы	Руководители (%)	Специалисты (%)	Всего (%)
Техника и технология производства	27,5	35,6	37,3
Организация производства	20,0	29,8	26,0
Экономика	48,9	54,4	52,2
Менеджмент	61,7	50,0	55,0
Психология	68,1	53,3	59,8
Социология	60,0	50,0	54,9
Педагогика	55,6	42,3	47,7
Маркетинг	69,8	42,9	54,5
Юридические вопросы	71,1	66,7	68,9

Аналогичные результаты собственных исследований по определению учебных дисциплин, необходимых для подготовки современного специалиста аграрного профиля, представлены в п. 3.2 (табл. 31).

«Модель» конкурентоспособного специалиста Приоритетным направлением наших исследований была разработка методики оценки конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства. Её разработка началась с создания модели профессионального портрета специалиста по методике, предложенной П.Е. Щегловым и Н.Ш. Никитиным [129].

Согласно принципу ориентации на потребителя (ГОСТ Р ИСО 9000:2001) важным и необходимым элементом в процессе формирования специалиста, с позиций качества его подготовки к практиче-

ской деятельности, являются требования всех заинтересованных сторон, в том числе и работодателей. Эти требования, прежде всего, представляют собой набор профессиональных характеристик, которыми специалист должен обладать в процессе своей трудовой деятельности, чтобы наиболее точно соответствовать специальности и успешно выполнять профессиональные обязанности. Эти требования (характеристики) выражаются, как правило, в нечетких понятиях, таких, как «организаторские способности», «знание компьютерной техники» и пр. Кроме того, работодателей интересуют не только профессиональные характеристики, но и уровень (минимально допустимый или оптимальный) обладания специалистами теми или иными качествами из перечня.

Таким образом, появляется необходимость количественного измерения (определения) уровня обладания специалистом требуемых качеств. Непосредственно измерить уровень обладания характеристиками затруднительно, поэтому вместо измерения лучше вести речь об оценке либо о вычислении показателей качества с использованием косвенных показателей.

Полученные в процессе обучения профессиональные (знания, умения, навыки, компетенции) и личностные (моральные, деловые и психологические качества) характеристики могут иметь различную важность с точки зрения работодателей, что находит отражение в весовых коэффициентах соответствующих показателей.

Все сказанное выше реализуется в виде *модели профессионального портрета специалиста*, учитывающей специфику отрасли.

Модель профессионального портрета специалиста (МППС) предполагает разработку методики работы с ней. Методика должна включать в себя следующие основные составляющие:

- методику формирования МППС для определенной специальности или группы специальностей;
- методику использования МППС для оценки его конкурентоспособности на рынке труда;
- методику принятия управленческих решений для повышения качества подготовки (повышения квалификации) специалиста.

Описанные в научной литературе методики [22, 26, 29] были проанализированы, переработаны, применительно к теме исследований. В результате был получен следующий материал.

1) *Методика формирования модели профессионального портрета специалиста сельского хозяйства*, включающая следующие этапы: предварительный анализ; изучение требований заинтересованных сторон; формирование системы показателей для оценивания профессиональных и личностных характеристик; определение весовых коэффициентов; формирование норм; разработку обобщенной оценки текущего профессионального портрета.

2) *Методика использования модели для оценки конкурентоспособности специалиста сельскохозяйственной организации региона*, состоящая из следующих этапов: выбора или разработки метода оценки; процедуры проведения оценки; обработки и представления результатов.

3) *Методика использования результатов оценки в управлении качеством кадрового потенциала АПК региона*, включающая этапы: анализ результатов оценки; принятие управленческих решений; формирование системы показателей.

Для поддержания своей конкурентоспособности работнику в условиях повышенной нестабильности и неопределенности в развитии аграрного сектора экономики приходится идти на компромисс: он ориентируется на достижение своих целей, на удовлетворение своих потребностей в труде путем качественного удовлетворения потребительского спроса на рабочую силу со стороны работодателей (рынка труда). Работник должен разрабатывать собственную стратегию конкурентоспособности.

Стратегия конкурентоспособности представляет совокупность действий для достижения экономической и социальной целей работника, конкретизированных с точки зрения выбора оптимального комплекса: товар рабочая сила, ее цена, распределение и коммуникации.

1.4 Оценка конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства

Оценка качества рабочей силы В современных условиях хозяйствования особую актуальность приобретает поиск критериев, которые позволили бы провести объективную сравнительную оценку качества рабочей силы. Продуманная и высокоэффективная система оценки качества рабочей силы способна выполнять ряд важнейших функций:

- стимулировать работу персонала;
- готовить информацию об уровне профессионального развития персонала;
- прослеживать динамику оцениваемых показателей и проводить последующее сравнение по группам должностей, структурным подразделениям.

Предметом оценки являются:

- профессионально-квалификационные характеристики (уровень профессиональной подготовки, знания, умения, навыки, опыт работы);
- степень участия в решении поставленных задач;
- сложность выполняемых работ;
- организаторские способности и личностные качества [22, С. 52].

Изучая отечественную и зарубежную экономическую литературу, мы пришли к выводу, что до сих пор нет единой, полностью разработанной методики оценки качества квалифицированной рабочей силы. При этом описано немало средств и подходов к оценке персонала, с помощью которых можно подойти и к самому предмету оценки, и к субъекту оценки, и к средствам оценки.

Как отмечает в своих работах В.С. Половинко: «Оценка является одной из важнейших функций управления персоналом. Ее роль в системе управления организацией заключается в том, что на ее основе управляющий субъект принимает соответствующие решения. От того, насколько эта информация будет качественной и надежной, в конечном счете зависит эффективность принимаемого решения. Значение оценки высоко еще и потому, что она связывает, объединяет все элементы системы управления персоналом в единое целое. Невозможно осуществлять управление персоналом: планирование персонала, отбор, адаптацию, стимулирование труда, развитие способностей, трудовое перемещение и карьеру, сплочение коллектива, высвобождение персонала, не проводя при этом оценку соответствующих деловых, личностных или профессиональных качеств работников» [104, с. 92].

Содержание предмета оценки во многом определяется содержанием и характером труда, что, конечно же, осложняет создание унифицированных систем оценки персонала. Изучая отечественную экономическую литературу, мы пришли к выводу, что до сих пор нет

единой, полностью разработанной методики оценки уровня качества рабочей силы.

Зарубежная наука располагает немалым арсеналом средств и подходов к оценке качества рабочей силы. С их помощью можно подойти и к самому предмету оценки, и к субъекту оценки, и к средствам оценки.

Несомненный интерес в этом отношении представляет опыт зарубежных стран в оценке персонала, описанный в работе Н.Я. Гарфутдиновой.

Так, суть японского опыта состоит в экспертной оценке у специалистов трех основных групп навыков: технологических, коммуникативных и концептуальных. Технологические навыки связаны с освоением конкретной профессии. Коммуникативные навыки имеют непосредственное отношение к общению с различного рода людьми и с самим собой. Концептуальные - это искусство прогнозировать события, планировать деятельность больших групп людей, принимать ответственные решения на основе анализа.

Изучение американского опыта показало, что для определения ценности, конкурентоспособности работающего в команде ее руководителю предлагается определить эффективность сотрудников по следующим критериям:

- дисциплинированность и работа без давления;
- выполнение работы с высоким качеством и в срок;
- самостоятельность и инициативность в работе;
- постоянное стремление к совершенствованию;
- бесконфликтность и способность к сотрудничеству [75, с.77].

Как следует из рассмотренных зарубежных методик оценки качества рабочей силы, каждый работник получает многостороннюю количественную и качественную характеристику своих свойств. Такая оценка личных и деловых качеств персонала предприятия служит важным инструментом для стимулирования их к повышению качества рабочей силы, а, тем самым, и своей конкурентоспособности.

Методы деловой оценки управленческого персонала Для того чтобы сказать, какими конкретно качествами обладает тот или иной работник и в какой мере, необходимо количественно измерить уровень развития этих качеств, получить показатели их оценки. Наука и практика управления знают сейчас достаточно много методов получения оценочной информации, а также мето-

дик, позволяющих оценить руководителей и специалистов. Частично они представлены в таблице 3.

Таблица 3

Методы оценки управленческого персонала [16, с.88]

Наименование метода	Краткое описание метода
1	2
1. Биографический метод	Оценка работника по биографическим данным
2. Произвольные устные или письменные характеристики	Устное или письменное описание того, что собой представляет работник и как он себя проявляет (включая достижения и упущения)
3. Оценка по результатам	Устное или письменное описание конкретной работы, выполненной работником
4. Метод групповой дискуссии	Постановка, обсуждение и решение проблем в группе, в ходе которых оцениваются знания, личностные черты и другие качества работника
5. Метод эталона	Оценка относительно наилучшего работника, принятого за эталон
6. Матричный метод	Сравнение фактических качеств работника с набором желаемых качеств (происходит в форме матрицы)
7. Метод свободного и принудительного выбора оценочных характеристик по готовым формам	Сравнение фактических качеств, которыми обладает оцениваемый, с перечнем качеств, представленных в заранее разработанной форме
8. Метод суммируемых оценок	Определение степени проявления у работника тех или иных качеств путем проставления по определенной шкале экспертных оценок
9. Тестирование	Определение знаний, умений, способностей и других характеристик на основе специальных тестов

1	2
10. Ранжирование	Определение экспертным или иным путем ранга (места) оцениваемого среди других работников и расположение всех оцениваемых по порядку убывания рангов
11. Метод заданной балльной оценки	Начисление (снижение) определенного количества баллов за те или иные достижения (упущения)
12. Метод свободного или структурированного, индивидуального обсуждения	В свободной форме по заранее составленной программе проводится обсуждение с оцениванием планов и практических результатов его работы
13. Метод самооценок и самоотчетов	Использование вопросников, отвечая на вопросы которых человек указывает, как он воспринимает тот или иной свой аспект
14. Метод критического инцидента	Оценивается, как вел себя работник в критической ситуации (принятие ответственного решения, решение незнакомой проблемы, разрешение конфликтной ситуации)
15. Метод поведенческого наблюдения	Наблюдатель фиксирует поведение наблюдаемого в различных ситуациях, делая затем выводы
16. Метод профориентационных тестов	Позволяет оценить предрасположенность или направленность личности на тот или иной вид деятельности
17. Метод личностного опросника	Содержит наборы утверждений, отвечая на которые можно выявить различные стороны и качества личности
18. Проектные методы	Предлагается истолковать ситуацию, отраженную в рисунке, или рассказать об вызываемых ассоциациях

Все рассмотренные методики оценки работников управления имеют, на наш взгляд, рациональные основания, определенные достоинства, возможности и ограничения. В каждом из них акцентируется внимание на том или ином аспекте управленческого труда. При этом в качестве предмета оценки выступает личность руководителя, условия его труда, процесс управленческой деятельности, стиль и методы руководства, результаты и цели его деятельности. Являясь, взаимодополняющими, они позволяют описать статус руководителя, имеющего личностные особенно-

сти, выполняющего конкретные функциональные обязанности в специфических условиях труда.

Оценка труда руководителей и специалистов представляет собой сложную методологическую проблему, так как объективная оценка работников, занятых в сфере управления, основывается на решении четырех основных вопросов:

- 1) установление объективных критериев оценки управленческого персонала;
- 2) нахождение факторов, конкретизирующих каждый из критериев;
- 3) выявление методов, количественно выражающих каждый из факторов и их общую совокупность;
- 4) оптимизация процедуры оценки [26, с.24].

К проблемам, возникающим в процессе проведения оценки персонала, также можно отнести вопрос соотношения субъектов и объектов оценки. Выбор того или иного субъекта оценки персонала должен осуществляться исходя из следующих принципов [104, с. 94]:

- принципа компетентности – субъект должен обладать способностями и навыками использования инструментов оценки в соответствии с принятой в организации методологией управления персоналом;
- принципа информированности – субъект должен обладать необходимой информацией об оцениваемом объекте;
- принципа экономичности – субъект оценки должен обеспечить необходимый уровень достоверности и надежности оценки при оправданных для этой цели затратах (ресурсов, времени и средств).

Важная задача деловой оценки – обеспечить обратную связь: работник должен знать, как оцениваются результаты его деятельности, его стремление к качественному выполнению своей работы со стороны руководства.

Систематизация подхода к оценке предполагает, прежде всего, четкие определения и, соответственно, введение специальной терминологии.

Критерии деловой оценки представляют собой общие требования, которым должен отвечать работник, они нуждаются в конкретизации. Например, говоря о квалификации как об одном из

критериев оценки, необходимо расшифровать, что понимается по этим требованием, то есть показать определенные условия действий. Такой конкретизацией критериев являются показатели деловой оценки.

Показатели деловой оценки – это конкретные деловые качества, характеризующие работника. Конкретизируя каждый из критериев, показатели оценки объединяются в группы. Таким образом, критерии представляют собой группы близких по значению показателей.

И.А. Ключина отмечает, что, как правило, группы критериев характеризуют деловые (производственные), организационные и моральные (личностные) качества.

Деловой (производственный) критерий предусматривает подбор и расстановку кадров с точки зрения их специальной подготовки. Речь идет о соответствующем образовании, профессиональной подготовке и опыте производственной деятельности.

Организационный критерий предполагает оценку кадров с точки зрения компетентности в области теории и практики управления, наличия у них административных способностей, организаторских навыков и опыта, с точки зрения деловитости в работе. Он включает в себя оценку деловитости, инициативности, целеустремленности и настойчивости в доведении дела до конца, требовательности к себе и подчиненным, точности и аккуратности, личных организаторских способностей, то есть умения сплотить вокруг себя, расставить работников, организовать дело так, чтобы добиться максимальных успехов в работе.

Моральный критерий обеспечивает отбор людей с высокими нравственными качествами, к которым относятся правдивость, честность, внимательность, чуткость и доброта, скромность, самокритичность, чувство ответственности за порученное дело [16, с.64].

Непосредственное воздействие на все фазы воспроизводства кадрового потенциала оказывают технологии, процедуры, методы его диагностики и оценки.

Мировая практика, опыт хозяйствования различных отраслей народного хозяйства РФ подтверждает, что Центр оценки персонала является современной кадровой технологией, способной эффективно решать многообразные проблемы формирования (производства) и использования кадрового потенциала. Частота и необходимость его

проведения обуславливается спецификой ситуации, финансовыми возможностями. Он позволяет получить высокую достоверность оценки не только отдельных групп качеств и профессиональных характеристик оцениваемого, но и как целостной личности, его потенциала. Оценка достигается за счет использования множественных методов и тестов, деловых игр, моделирующих реальную ситуацию кадров в сжатых во времени условиях, когда активизируются их личностные и деловые качества.

К числу современных кадровых технологий относятся экспертные оценки. Они представляют собой автоматизированный компьютерный комплекс оценки, моделирующий работу экспертов, но на более высоком уровне, включая базу знаний, представляющих собой логически организованные совокупности критериев, правил сбора, обработки и анализа результатов оценки. На этой основе экспертная система, используя модели принятия решений, самостоятельно проводит отбор кандидатов на должность, имитируя интеллектуальную работу человека. Экспертные системы выделяют многомерную и интегрированную оценку и ранжируют кандидатов в зависимости от возможностей их потенциалов. Единственным ограничением проведения экспертной системы оценки является высокая стоимость программы.

Дополняют и углубляют современные кадровые технологии методы диагностики и оценки кадрового потенциала, психологическое тестирование, деловые игры, кадровый мониторинг, социологические и социально-психологические исследования. Они позволяют получить нестандартную информацию, наиболее точно и полно отражающую специфику кадрового потенциала на всех уровнях управления отраслью [111, с.68].

Предпосылкой создания комплексной оценки персонала послужило то, что оцениваемый работник должен соответствовать требованиям, предъявляемым к нему должностными обязанностями, содержанием и характером труда, а также требованиям, обусловленным эффективной организацией производства, использованием наиболее рациональных методов работы, технических средств и т.д. Оценке подвергаются не просто потенциальные возможности работника, его профессиональная компетентность, но и реализация этих возможностей в ходе выполнения порученных обязанностей, соответствие процесса выполнения этой

работы некой идеальной модели, конкретным условиям производства, а результатов труда – нормативным требованиям, запланированным показателям, поставленным целям.

Методика комплексной оценки кадров, разработанная Головным центром оценки и рекомендованная для практического применения включает экспертную оценку общечеловеческих, профессиональных, личностных качеств, организаторских способностей, оценку производственной деятельности, связанной с занимаемой должностью работника, оценку выполнения социальной программы развития коллектива, оценку результатов повышения квалификации [90, с.118].

Практика показывает, что данная методика на сегодняшний день является наиболее объективной и критериальной из применяемых, однако для ее реализации требуются специально подготовленные кадры и значительные трудозатраты.

Накопленные знания в области исследования конкурентоспособности специалистов отличаются наличием множества методов ее оценки при сравнительно небольшом количестве методик оценки.

Среди основных недостатков существующих методов оценки конкурентоспособности работников, в том числе и аграрного профиля, следует отметить следующие: концептуальная – отсутствие базовой модели конкурентоспособности специалиста-агрия, на основе которой строится метод оценки; информационная проблема, заключающаяся в отсутствии достаточного количества объективной информации о субъектах оценки; проблема охвата – оценка отдельных составляющих параметров конкурентоспособности; временная проблема – методы ориентированы на оценку конкурентоспособности на определенный момент времени, что противоречит сущности конкурентоспособности как свойства проявляющегося в динамике. В совокупности перечисленные недостатки затрудняют процедуру оценки конкурентоспособности специалиста, делают ее ресурсоемкой, а результаты, искажающие действительность. Поэтому работа по совершенствованию методики оценки конкурентоспособности специалиста с целью повышения ее практической пригодности, отражения динамической сущности конкурентоспособности является актуальной, как с теоретической точки зрения, так и с прикладной.

Таким образом, необходимость в методике оценки кадров АПК, учитывающей требования, предъявляемые рынком труда к специалистам современного аграрного производства, послужила предпосыл-

кой к созданию авторской разработки, о которой пойдет речь в третьей главе.

1.5 Молодые специалисты: мотивация к труду и ее регулирование

Мотивация к труду Факторы мотивации к труду – комплекс внешних условий и внутренних побудителей, изменяющихся в пространстве и во времени, оказывающих влияние на трудовое поведение и деятельность человека, побуждающих проявлять личностные, деловые и профессиональные качества для достижения трудовых целей. Все факторы имеют свойство не только усиливать желание людей к проявлению в труде своих физиологических, духовных, морально-нравственных, образовательных, творческих, психологических, культурных, эстетических и других способностей, знаний и опыта, но и сдерживать их проявления. Они классифицируются по различным основаниям как: объективные и субъективные; общие и специфические; внутренние и внешние; прямые и косвенные; личностные (уровень индивида), факторы непосредственной трудовой среды (уровень предприятия), факторы более широкой социальной среды труда и жизни (мезо- и макроуровень).

Объективные факторы общего характера определяются экономическими, социальными, политическими условиями общества, состоянием общественного сознания и т.д. Они создают предпосылки трудовой деятельности и связаны с особенностями производственной и внепроизводственной среды. Являясь внешними по отношению к работнику, не только оказывают влияние на его трудовую мотивацию, но и подвергаются осмыслению. Субъективные факторы связаны с индивидуальными социальными характеристиками работника, с отражением в сознании и психике внешних условий. Они являются внутренними позициями личности. Сформировавшаяся внутренняя позиция человека по отношению к труду является главным стимулом и побудителем трудовой деятельности [100, с. 74].

Ряд факторов оказывают прямое воздействие на мотивацию к труду, другие косвенное. К факторам косвенного характера относятся: общие экономические, социальные, политические и духовные условия, созданные в обществе для жизни и труда; системы семейного и внесемейного воспитания и образования; доминирующая систе-

ма ценностей, культура и идеология; экономическая, социальная политика государства, включая политику в области науки и образования, социальной помощи и страхования, налоговую, кадровую, миграционную и другую. К факторам прямого воздействия - содержание, характер, условия, организация труда, система оплаты труда, вертикальные и горизонтальные отношения и социально-психологический климат коллектива, система и методы управления и руководства предприятием.

Традиционный социологический подход предполагает установление зависимости мотивации работника к труду от его социально-демографических характеристик: пола, возраста, семейного положения, социального происхождения, образования, квалификации. Кроме объективных социальных характеристик человека существует зависимость мотивации работника к труду от субъективных и приобретенных социальных особенностей: потребностей, интересов, ценностей, убеждений, жизненных установок, уровня культуры, религиозных верований и т.д. Объективные и субъективные особенности личности создают предпосылки формирования личностного потенциала работника, от уровня развития и реализации которого зависят конечные трудовые результаты. Кроме того, несомненно влияние на мотивацию к труду психофизиологических особенностей индивида. Все перечисленные факторы, взаимодействуя друг с другом, формируют мотивацию специалиста к труду [37, с. 105].

Мотивация к труду - динамический процесс. Она формируется не только стихийно и посредством саморегуляции работника, но так же подвергается целенаправленному воздействию со стороны субъектов управления трудовой деятельностью.

Для отражения процесса внешнего воздействия на мотивацию к труду в социологической литературе используются понятия «мотивирование труда», «стимулирование труда», «управление мотивацией к труду». В научный оборот вошло так же понятие «мотивационный менеджмент». Не отрицая их теоретико-методологического значения, мы остановимся на понятии «регулирование мотивации к труду». В отличие от приведенных, оно: 1) характеризует не жестко заданное целевое воздействие субъектов управления на мотивы трудовой деятельности и факторы, на нее влияющие; 2) отражает то, что мотивация не только внешне управляемый, но и саморегулирующийся и саморазвивающийся процесс; 3) то, что субъекты управления трудовой

деятельностью, действующие на более высоких социальных уровнях, чем уровень предприятия, оказывают не столько прямое, сколько косвенное воздействие на мотивацию.

Молодежная специфика Под регулированием мотивации молодых специалистов к труду на селе в работах ряда авторов [24, 39, 53] понимается процесс целевого воздействия субъектов управления на мотивы труда и определяющие их объективные и субъективные факторы, направленный на побуждение работников молодого возраста с высшим и средним специальным образованием к трудовой деятельности и жизни на селе. Планирование, разработка, использование программ и конкретных мер и методов привлечения молодых работников в аграрный сектор, их закрепления, развития, профессионального образования и продвижения, а так же отслеживание результатов их применения составляют содержание деятельности по регулированию мотивации.

Мотивирование к труду молодых специалистов сельскохозяйственного профиля – объект управленческой деятельности не только на уровне отдельных агропромышленных предприятий, но и на уровне местной, региональной и национальной (федеральной) власти. Непрямой, косвенный, а так же не жестко заданный характер воздействия этих субъектов управления на трудовую мотивацию, прежде всего, через создание благоприятных общих экономических, социальных и духовных условий труда и жизни на селе, очевиден [24, с. 15].

Роль государства как субъекта регулирования мотивации работников сельского хозяйства, обусловливается значением агропромышленного сектора экономики в развитии страны, ее национальной и продовольственной безопасности. Государственная экономическая, налоговая политика, политика в области развития сельского хозяйства, науки и техники, образования, социальной помощи и страхования, кадровая политика, миграционная политика являются инструментами, с помощью которых осуществляется воздействие на мотивацию к труду и жизни на селе.

Отечественный опыт создания регулирующих инструментов, формирующих мотивацию к занятости в аграрном секторе, складывается из трех основных периодов: советского, перестроечного, рыночного. Советскому периоду был присущ хорошо разработанный своеобразный механизм управления мотивацией, основанный на преиму-

ственном применении командно-административных и идеологических методов. Командно-административные методы базировались на власти, дисциплине и взысканиях. Из идеологических методов мотивации широко применялось социалистическое соревнование, направленное на выполнение и перевыполнение производственных планов, повышение производительности и дисциплины труда, пресечение девиантного поведения. Большое внимание уделялось моральному стимулированию труда, при этом моральные стимулы отражали высоко идеологизированные ценности и цели. Экономические методы управления мотивацией использовались слабо и были ориентированы, в основном, на централизованное планирование и заработную плату.

В перестроечный период советская система воздействия на мотивацию труда была разрушена, прежние командные и идеологические методы и стимулы перестали работать, произошло еще большее снижение роли экономических методов. Для большинства населения стал изменяться общепринятый коллективный социально-психологический стереотип трудового мышления и поведения от «все – для народа, страны и т.д.», к индивидуализму. Низкая оплата труда в сельском хозяйстве, несвоевременная ее выдача, повсеместное снижение ответственности за выполнение трудовых обязанностей, уход от плановости, ослабление рычагов административного регулирования, в совокупности с утратой прежних ценностей и целей привели к негативным результатам в мотивационной сфере.

В современных рыночных условиях основной целью государственной аграрной политики является ускорение темпов роста сельскохозяйственного производства на основе повышения его конкурентоспособности и увеличения привлекательности жизни на селе. Достижение целей осуществляется посредством реализации федеральных и региональных целевых программ.

Зарубежный опыт показывает, что системы управления аграрным сектором и воздействия на мотивацию к сельскохозяйственному труду довольно разнообразны. Они определяются общими особенностями экономики стран, ролью аграрного сектора в их развитии, а так же имеющимися традициями.

Главной опорой сельского хозяйства Франции являются семейные фермы, где традиции и обычаи ведения сельскохозяйственного производства передаются молодежи и сохраняются из поколения в поколение.

В Германии особое внимание уделяется производственному обучению и стажировке молодых людей. Постановлением Правительства Баварии в 1945 г. было создано общество публичного права, наделенное отдельными государственными функциями по разъяснению значения сельского хозяйства, консультированию крестьян, воспитанию и подготовке сельской молодежи и другими, которые не осуществляются официальными государственными органами.

В США значительные финансовые средства ежегодно выделяются на сельскохозяйственное развитие, в том числе строительство дорог, объектов аграрной инфраструктуры, на поддержку молодых фермеров и другие цели.

Правительство Канады ведет активную политику по подготовке научно-технических и инженерно-технических кадров. В стране проводятся реформы иммиграционного законодательства, облегчающие переселение сюда, особенно в сельскую местность, молодых квалифицированных высокообразованных специалистов.

Помощь сельскому хозяйству Японии со стороны государства состоит в увеличении размеров землепользования, рационализации использования машин и оборудования, повышении квалификации занятых в сельском хозяйстве работников, в работе по улучшению социальной и производственной инфраструктуры, создании условий для привлечения энергичных молодых людей для работы в отрасли.

Отличительной чертой построения управления аграрным сектором Финляндии является развитие и совершенствование системы консультационных услуг для фермеров, при этом серьезное внимание уделяется освоению научно-технических достижений в сельском хозяйстве молодыми специалистами.

Россия обладает мощным сельскохозяйственным производственным потенциалом, который может быть задействован лишь при условии создания адекватного механизма регулирования мотивации труда, привлечения и закрепления молодых специалистов. С этой целью необходимо использовать не только отечественный, но и передовой зарубежный опыт.

Согласно данным опроса выпускников сельскохозяйственного вуза, наиболее существенными факторами, оказывающими негативное воздействие на мотивацию к труду на селе, являются: низкая заработная плата на сельскохозяйственных предприятиях – 39%; недостаточное развитие объектов социальной инфраструктуры в сельской

местности – 15%; ограниченные перспективы на селе для будущего детей – 13%; ограниченные возможности для служебного и карьерного продвижения – 10%; отсутствие перспектив дальнейшего личностного духовного развития – 8%; недостаточные возможности для укрепления здоровья и продолжительной жизни – 6%; недостаточные условия для полноценной комфортной жизни – 5%; незначительные возможности для увеличения материального благосостояния – 3% и некоторые другие [24, с.20].

Исследование показывает, что на трудовую мотивацию и формирование жизненной стратегии выпускников большое влияние оказывают материальное положение семьи, социальное происхождение, пол, ориентация на уровень будущего дохода. По данным исследования, среди выпускников ОмГАУ – выходцев из села собираются вернуться в район, в направившее их хозяйство 56% респондентов.

Основные различия в мотивации молодых специалистов к труду в различных сельскохозяйственных организациях обусловлены следующими факторами [39]:

- экономическими показателями деятельности предприятий, степенью их финансовой устойчивости, размерами оплаты труда работников;

- некоторыми социальными показателями, в частности, стилем и методами руководства, социально-психологическим климатом коллектива;

- состоянием объектов производственной сферы сельскохозяйственных предприятий, уровнем использования научно-технических достижений, возможностями осуществления нововведений (в настоящем это влечет за собой необходимость повышения квалификации, в будущем будет способствовать повышению конкурентоспособности и повышению прибыльности предприятия);

- уровнем развития объектов социальной инфраструктуры (школ, медицинских учреждений, магазинов, детских садов) и другими.

Полученные от респондентов ответы дают возможность сформулировать следующие выводы:

1. Наиболее значимыми факторами, влияющими на мотивацию к труду, являются факторы двух видов: *экономические (материальные)* - заработная плата, доходы, хорошая работа; *неэкономические (социальные и духовные)* - жилье, здоровье, семейное благополучие и уверенность в будущем.

Низкий уровень оплаты труда, проблемы обеспечения жильем, некачественное образование на селе, недостаточный уровень развития медицинского, бытового, информационного обслуживания, - все эти факторы снижают желание молодых людей связывать свою дальнейшую жизнь с сельской местностью.

2. Стабильность и уверенность в завтрашнем дне, показателями которой являются обеспеченность работой, устойчивые доходы, хорошее здоровье, обеспеченность жильем и семейное благополучие, снимают социальную напряженность и значительно повышают мотивацию к трудовой деятельности на селе.

Данные исследования позволяют сделать вывод, что мероприятия по регулированию мотивации молодых специалистов к жизнедеятельности на селе должны быть ориентированы на решение двух основных задач. С одной стороны, они должны создавать условия для повышения уровня доходов сельских жителей, с другой – способствовать формированию в сознании людей ощущения стабильности, устойчивости, уверенности в будущем.

Среди специальных мер, направленных на привлечение, закрепление и повышение мотивации к труду молодых специалистов на селе, должны быть предусмотрены:

а) развитие государственного целевого заказа на подготовку специалистов в соответствии с потребностями аграрного сектора отдельных регионов, сельских районов;

б) создание для выпускников возможностей и гарантий трудоустройства по специальности после получения образования (целевая подготовка, развитие функций служб маркетинга высших учебных заведений; развитие системы информационных услуг об имеющихся вакансиях и потребностях; введение мер финансовой помощи);

в) совершенствование действующих и разработка новых мер социально-экономической поддержки выпускников в период пребывания в статусе молодого специалиста («подъемные» денежные средства на первоначальное обустройство после получения образования, льготы по налогам и кредитам на период становления молодого специалиста, целевые кредиты на жилье, образование и т.д.);

г) совершенствование систем материального и морального стимулирования труда и профессионального развития, введение инновационных, используемых в других отраслях, стимулирующих систем (стипендиальные программы, программы обучения и повышения ква-

лификации, профессиональные стажировки, включая зарубежные, стимулирование свободным временем, организация системы профессиональных конкурсов и премий и др.).

В реализации перечисленных направлений участвуют различные субъекты управления мотивацией. Решение этих вопросов должно быть компетенцией не только федеральных и региональных органов власти, но и местных. Деятельность на уровне сельских муниципалитетов способна принести весомый вклад в развитие регулирующих инструментов мотивации молодых специалистов к жизни и труду на селе.

Одной из главных целей федеральной целевой программы «Социальное развитие села до 2010 года», является увеличение производительности сельскохозяйственного труда на 20-25% на основе: улучшения здоровья сельских жителей, повышения их общеобразовательной и профессиональной подготовки, создания в сельской местности благоприятных жилищных условий; сокращения потерь рабочего времени, связанных с заболеваемостью; сокращения потерь сельскохозяйственной продукции при ее транспортировке и т.д. Кроме того, в рамках данной программы в сельской местности предусматриваются: развитие жилищного строительства; сети общеобразовательных учреждений; учреждений первичной медико-санитарной помощи, физической культуры и спорта; культурно-досуговой деятельности; торгового и бытового обслуживания; информационно-консультационного обслуживания; электрических сетей; газификации; водоснабжения; телекоммуникационных сетей; автомобильных дорог и т.д. Реализация программы должна привести к постепенной ее трансформации в программу «Устойчивое развитие сельских территорий», предусматривающую в ряду прочих мер экономического и социального развития, меры по закреплению молодежи на селе.

Национальный проект «Развитие АПК», разработанный в 2005 г., ориентирован на реализацию трех основных направлений: ускоренное развитие животноводства, стимулирование развития малых форм хозяйствования и обеспечение доступным жильем молодых специалистов (или их семей) на селе. Для реализации третьего направления - на введение в действие 1392,9 тыс.кв.м. жилья и улучшение жилищных условий 31,64 тыс. для молодых специалистов и их семей в 2006 и 2007 годах зарезервировано по 2,0 млрд. руб.

Раздел 2. Состав квалифицированных кадров в сельском хозяйстве.

Факторы, влияющие на обеспеченность отрасли кадрами специалистов, социально-экономические предпосылки, квалификация кадров.

Социально-экономическая среда: состояние экономики, организация и управление производством, инновационные процессы в АПК.

Государственное регулирование: федеральный уровень, региональные программы

Социально-экономические предпосылки Исследования, проведенные на основе анализа современного состояния рынка рабочей силы в аграрной сфере и опроса специалистов сельскохозяйственных предприятий Омской области показали, что наиболее важными факторами, влияющими на обеспеченность сельского хозяйства высококвалифицированными кадрами специалистов, являются следующие: демографическая ситуация в регионе, миграция населения, социально-бытовые условия жизни на селе, уровень заработной платы в сельском хозяйстве, закрепляемость специалистов, квалификация руководителей и специалистов.

Информационной базой для характеристики перечисленных факторов послужили данные сборников «Омский областной статистический ежегодник» [47] и ежегодный доклад по результатам мониторинга, проведенного в 2004 году ВНИИЭСХ «Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию» [59].

Демографическая ситуация. По данным мониторинга, продолжает сокращаться численность сельского населения в РФ, в т.ч. в Сибирском регионе и в Омской области. Основные причины: естественная убыль (89%) и миграционный отток. Омская область входит в число регионов с естественной убылью, когда смертность превышает рождаемость примерно в 1,5 раза (табл. 4).

Таблица 4

**Рождаемость, смертность и естественный прирост
сельского населения Омской области, чел.**

Го д	Число родившихся	Число умерших	Естественный прирост/убыль (–)
200	7370	10117	– 2747

2			
200 3	7933	10063	– 2130
200 4	7794	10024	– 2230
200 5	7446	10365	– 2919

Предварительный анализ показывает, что в перспективе нехватка трудовых ресурсов в сельской местности станет не локальным, а повсеместным явлением. Деформированность возрастной структуры молодого сельского населения уже в ближайшее время отрицательно повлияет на обеспеченность АПК кадрами.

У сельского населения высока доля умерших в трудоспособном возрасте, особенно в интервале от 30 до 49 лет. Это во многом объясняется синдромом адаптации, жертвами которого стали мужчины и женщины в трудоспособном возрасте (30–60 лет), так как на них легла основная тяжесть активного приспособления к новым экономическим и социальным условиям и связанная с этим психологическая нагрузка.

В сельской местности Омской области на 1 января 2005 г. проживало 642524 чел., из них 59,1% населения – в трудоспособном возрасте, 21,9% – в возрасте моложе трудоспособного, 19% – старше трудоспособного (табл. 5).

По прогнозным оценкам Федеральной службы государственной статистики России, численность сельского населения в перспективе будет неуклонно уменьшаться, к 2010 г. значительно сократится доля населения в возрасте моложе трудоспособного с 20,5% до 18%, а в Сибирском ФО будет снижение удельного веса трудоспособного населения.

Таблица 5

**Распределение сельского населения Омской области
по возрастным группам на 01.01.2005 г., чел.**

Сельское население	Моложе трудоспособного	В трудоспособном возрасте	Старше трудоспособного
Всего	133473	382053	118820
В том числе:			
Мужчины	68272	197942	37287
Женщины	65201	184111	81533

Продолжительность жизни сельских жителей РФ, особенно мужчин, меньше, чем у городских жителей: в 2003 г. она составила 71,2 года у женщин, 57,8 лет у мужчин. Данные по Омской области приведены в табл. 6.

Таблица 6

**Средняя продолжительность жизни
сельского населения Омской области, число лет**

Год	Все сельское население	Мужчины	Женщины
2002	64,6	58,7	71,3
2003	64,5	58,6	71,4
2004	64,2	58,2	71,1
2005	63,9	58,2	70,5

Данные таблицы свидетельствуют о тенденции сокращения средней продолжительности жизни у сельского населения Омской области.

Миграция. Омская область относится к 11 регионам РФ с миграционной убылью (табл. 7), что во многом объясняется неудовлетворительными экономическими и социальными условиями жизни на селе. Пунктами внешней миграции являются, в основном, страны ближнего зарубежья: Казахстан, Белоруссия и Украина.

Таблица 7

**Миграционный прирост / убыль (-) сельского населения
в сравнении с общим миграционным приростом
населения Омской области, тыс. чел.**

Год	Население	
	всего	сельское
2002	– 7,8	– 3,3
2003	– 9,6	– 5,1
2004	– 5,9	– 3,9
2005	– 2,1	– 3,5

Данные таблицы свидетельствуют о некотором затухании миграционного потока из сельской местности. Это, прежде всего, связано с низкой конкурентоспособностью сельской молодежи на городском

рынке труда, ухудшением доступности образовательных услуг, увеличением затрат на аренду жилья, питание, транспорт, медицинское обслуживание.

Занятость сельского населения. Недостаток рабочих мест и неразвитость несельскохозяйственных видов деятельности на селе обусловили опасную тенденцию увеличения экономически неактивного населения, значительная часть которого занята в низкодоходных ЛПХ.

Происходит сокращение численности занятых в коллективном секторе сельского хозяйства, что обусловлено сокращением посевных площадей и поголовья скота. Так, в Омской области за 1990–2004 гг. посевные площади сократились на 506,6 тыс. га, поголовье крупного рогатого скота – на 1092,3 тыс. голов, свиней – на 154,1 тыс. голов [35, с. 21].

Вытеснение рабочей силы из коллективного сельскохозяйственного производства сопровождается переливом работников в менее эффективное немеханизированное личное хозяйство, не обеспечивающее нормальное воспроизводство рабочей силы. Эта форма сельскохозяйственного производства превращается в катализатор открытой безработицы и бедности на селе.

Анализ функционирования инфраструктуры рынка аграрного труда в Омской области показал недостатки организации, разобщенности ее отдельных институтов, что затрудняет выполнение возложенных на них задач: информационное содействие трудоустройству, социально-психологическая поддержка незанятого населения, консультационные услуги сельским работникам и работодателям и другие [62, с. 42].

В настоящее время каждый четвертый сельский житель в трудоспособном возрасте находится вне рынка труда, 29% из их числа выражают желание работать в общественном производстве, но не могут найти подходящую и достойно оплачиваемую работу.

Численность сельских безработных, зарегистрированных в службе занятости на конец 2003 г., в целом по России составила 498,2 тыс.чел., что составляет 27% от общей численности сельских безработных в трудоспособном возрасте. Омская область относится к группе регионов с уровнем общей безработицы в сельской местности от 10 до 20% (среднероссийский показатель 10%).

Численность безработных граждан на территории Омской области с 2001 по 2004 г. в среднем увеличивался на 2500 чел. в год. В 2005 г. наибольшее число зарегистрированных безработных наблюдалось по зоне северной лесостепи (34,8% от общей численности безработных по области), наименьшее – по северной зоне (13,7%) (табл. 8).

Таблица 8

Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости по зонам Омской области, чел.

Зона	Число безработных по годам			
	2002	2003	2004	2005
Всего по области	17563	19948	23852	19910
Степная	4792	5478	6318	4919
Южная лесостепь	4499	5295	6489	5336
Северная лесостепь	5563	6393	7810	6932
Северная	2719	2782	3235	2723

По результатам проведенного в 2004 г. опроса, потерять работу опасаются 57% жителей села, из них более половины имеют общее среднее, среднее профессиональное или высшее образование.

Депрессивные процессы в сельскохозяйственном производстве и других отраслях экономики села привели к принципиально новой ситуации с занятостью сельского населения, структурным, количественным и качественным изменениям в этой сфере, которые затронули все категории и социальные группы жителей села, включая специалистов, являющихся авангардом занятого населения, во многом определяющим перспективы технологического и экономического развития.

По данным Минсельхоза России, в настоящее время в сельскохозяйственных организациях не заполнены вакансии около 40 тыс. специалистов и почти 100 тыс. должностей специалистов заняты практиками. По Омской области эти показатели следующие: 522 штатных единицы вакансий руководителей и специалистов всех уровней, что составляет 2,6% от числа работающих, и 4102 специалиста - практика, что составляет 22% от числа работающих [58].

Заработная плата. Зарплата в сельском хозяйстве остается самой низкой в отечественной экономике, её отношение к средней по РФ составляет 39,4%, к средней в промышленности – 33,6 %. Данные по Омской области приведены в табл. 9. Данные таблицы свидетельствуют о значительном и постоянном отставании средней заработной платы в сельском хозяйстве от ее средней величины в промышленности.

За годы реформ роль размера заработной платы среди причин увольнений работников сельского хозяйства по собственному желанию резко возросла.

Таблица 9

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, руб.

Отрасль	Год			
	2002	2003	2004	2005
Всего по области	3453	4427	5483	7124
В т.ч. промышленность	3845	5209	6268	9010
сельское хозяйство	1688	2082	2699	3048

Социально-бытовые условия жизни. Деградация крупного сельскохозяйственного производства привела к полному выходу сельхозпроизводителей из инвестиционной деятельности в сфере социального развития села. В связи с дефицитом средств в региональных бюджетах проблема муниципализации социальной и инженерной инфраструктуры села фактически перешла в разряд перманентной.

Ввод жилья работникам АПК и его доля в общем объеме индивидуального жилищного строительства продолжает снижаться. Наибольшую потребность в жилье испытывают такие социальные группы, как молодежь, специалисты, приехавшие на село после окончания вуза, и переселенцы.

Сохраняется тенденция сокращения числа сельских школ, больниц и клубных учреждений во всех ФО. Материально-техническая оснащенность учреждений общеобразовательных, медицинских и культурно-досуговых не соответствует современным требованиям. Остается острой проблема кадрового обеспечения сельских школ и больниц. Объекты инженерной инфраструктуры в большинстве своем также находятся в неудовлетворительном состоянии.

Социальная сфера села сейчас, как никогда прежде, испытывает объективно возрастающую потребность в средствах на её функционирование и развитие [64, с. 5]. С чем связано возрастание потребностей?

Во-первых, с повышением требований к качеству рабочей силы. Интенсивный многофункциональный труд, содержащий элементы предпринимательства и коммерческого риска, способность к освоению новых технологий возможны только при высоком потребительском стандарте, высоком образовательном и культурно-техническом уровне работников, при условии жизнедеятельности, обеспечивающей воспроизводство рабочей силы по интенсивному типу. В противном случае следует ожидать провала экономических реформ на селе.

Во-вторых, в условиях реформирования аграрного сектора к проблемам обустройства сложившейся поселенческой сети прибавилась необходимость обустройства автономно проживающих фермеров.

В-третьих, это дополнительная потребность в жилье, других объектах социальной и инженерной инфраструктуры для обустройства на селе беженцев и переселенцев из стран ближнего зарубежья, а также других граждан, переселяющихся в сельскую местность.

Закрепляемость специалистов. Прослеживается проблема закрепляемости молодых специалистов в АПК и увеличение нежелания студентов после получения соответствующего профессионального образования идти работать в аграрную сферу.

По данным Минсельхоза РФ, ежегодно аграрными высшими и средними профессиональными учебными заведениями выпускается порядка 100 тыс. человек. На работу в село из них идут не более 15 – 18 %, часть их которых впоследствии переходит в другие отрасли. В итоге реально не более

6 – 8 % выпускников аграрных учебных заведений остается на селе, это менее чем 0,3 человека в расчете на одно сельскохозяйственное предприятие страны [80, с. 20].

В прежней системе воспроизводства квалифицированных кадров стадия формирования заканчивалась подсистемой, отвечающей за их распределение и перераспределение. В настоящее время этот элемент системы практически разрушен, а новая инфраструктура рынка аграрного труда еще до конца не создана, что осложняет трудоустройство даже при дефиците квалифицированных кадров.

Наряду с ростом числа образованных людей на селе, сложилось противоречие, при котором образовательный и научный потенциал, формируемый в высших учебных заведениях сельскохозяйственного профиля в ходе подготовки специалистов, не всегда находит свое применение в практической деятельности. Дисбаланс между структурой выпускаемых специалистов для сельского хозяйства и реальными потребностями в них сопровождается их оттоком в несельскохозяйственные отрасли. Выпускники реализуют полученные ими знания зачастую не в тех сферах, и не по тем специальностям, по которым готовит их вуз, что так же делает неэффективными затраты государства на подготовку.

Квалификация кадров Особенности современного периода и специфические особенности развития АПК требуют формирования трудовых ресурсов соответствующего количества и качества, необходимого для условий стабильного и устойчивого развития сельскохозяйственного производства.

Устойчивое развитие сельского хозяйства в целом по региону может быть обеспечено только лишь при соответствующем стабильном положении отдельных предприятий, их производственных подразделений, первичных рабочих мест. Решение этих проблем неразрывно связано с квалифицированными кадрами всех уровней.

Профессионально-квалификационная структура на протяжении последних пяти лет в аграрной сфере РФ остается стабильной: 33 – 34 % - специалисты с высшим, 55% – со средним профессиональным образованием, 12 % – практики [15, с. 55]. Значительно лучше показатели качественного состава кадров-управленцев сельскохозяйственных организаций Омского региона, о чем свидетельствуют данные из таблицы 10.

В 2004 г. 61,9% руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Омской области имели высшее профессиональное образование (далее – ВПО), а в 2002 г. этот показатель составлял 65,2%, т.е. произошло его снижение. При этом произошло повышение доли работников, имеющих среднее профессиональное образования (далее – СПО) с 30,1% до 33%. Из практиков в 2004 г. 20% обучались по заочной или вечерней форме в высших и средних специальных учебных заведениях, а в 2002 г. этот показатель составлял всего 11,3%.

Таблица 10

**Численность, состав и профессиональный уровень руководителей
и специалистов сельскохозяйственных организаций Омской области
(данные за 2002–2004 гг.)**

Наименование должности	Годы	Штат	Факт	Имеют ВПО	Имеют СПО	Практики	Из них учатся	До 30 лет	Стар ше 55-60 лет
Руководители с.-х. органи- заций	2002	456	453	352	66	35	2	4	26
	2003	401	401	314	56	29	5	6	20
	2004	431	429	320	74	35	2	5	27
Главные агрономы	2002	342	314	223	87	4	2	17	6
	2003	296	263	190	73	0	2	17	19
	2004	283	256	176	73	7	2	12	13
Главные зоотехники	2002	300	273	171	97	5	1	19	12
	2003	254	233	158	67	5	1	15	8
	2004	255	220	127	86	7	2	15	16
Главные ветврачи	2002	344	328	248	76	4	1	38	10
	2003	294	266	195	66	6	2	34	13
	2004	287	255	190	62	3	2	31	8
Главные инженеры- механики	2002	356	346	177	116	53	2	12	7
	2003	334	318	157	124	36	2	17	8
	2004	332	304	141	125	38	2	13	11
Главные экономисты	2002	293	266	201	60	5	3	18	8
	2003	248	225	173	47	2	5	22	12
	2004	234	203	162	39	2	4	21	12
Главные бухгалтеры	2002	424	415	179	219	18	3	16	7
	2003	363	357	157	174	16	2	9	13
	2004	393	379	150	216	13	7	19	22
Данные за 2002 г.		2515	2395	1551	721	124	14	124	76
Удельный вес, %		-	95,2	64,8	30,1	5,2	11,3	5,2	3,2
Данные за 2004 г.		2215	2046	1266	675	105	21	116	109
Удельный вес, %		-	92,4	61,9	33,0	5,1	20	5,7	5,3

Но при этом важно отметить, что число руководителей и специалистов сельского хозяйства сокращается в значительно меньшей мере, чем численность кадров массовых профессий, особенно механизаторов. Так, за 2002 – 2004 гг. в сельскохозяйственных предприятиях Омской области число животноводов сократилось на 18485, трактористов – на 9572, а руководителей и специалистов – на 4558.

И это говорит о том, что в Омской области кадровый корпус, обладающий интеллектуальным потенциалом для организации техноло-

гических процессов, осуществления функций по материально-техническому обеспечению и сбыту продукции, анализу и прогнозу хозяйственной деятельности, внедрению научно-технических достижений в производство и т.д., в основном сохранился и может послужить базой для восстановления и развития кадрового потенциала отрасли [62, с. 51].

Состояние экономики Сельское хозяйство, как любая сложная система, характеризуется понятиями: состояние, равновесие, устойчивость.

Под «состоянием» понимается динамика развития системы. Понятие «равновесие» определяют как способность системы в отсутствии внешних возмущающих воздействий сохранять свое устойчивое состояние сколь угодно долго. Под «устойчивостью» понимают способность системы возвращаться в состояние равновесия после того, как она была из этого состояния выведена под влиянием внешних возмущающих воздействий [55, с. 25].

Устойчивое развитие АПК и в том числе сельского хозяйства, означает воспроизводство в каждом производственном цикле на более высоком уровне общественно значимых в положительном плане результатов: производственных, экономических, социальных и экологических параметров.

Устойчивое развитие АПК является по существу альтернативой процесса разрушения, начавшегося в аграрной сфере в 1990-е годы и связанного с поспешным переходом к рынку. Хотя в начале 2000-х годов в целом по России и по Омской области отмечалась положительная динамика сельскохозяйственного производства, тем не менее объемы производства основных сельскохозяйственных продуктов значительно ниже дореформенного уровня. Особенно отстает производство мяса и молока.

Как отмечает в своей работе И.В. Курцев, «ухудшились финансовые результаты и экономика сельскохозяйственных предприятий. В условиях неблагоприятных макроэкономических условий, прежде всего, в области ценовых соотношений, многие хозяйства оказались лишенными возможности нормально осуществлять производственную деятельность. В среднем за 2001 – 2004 гг. по Сибири были убыточными 46% сельскохозяйственных предприятий, рентабельность

была на уровне 8,6%. Более 70% хозяйств имеют просроченную задолженность, сумма которой составляет 2/3 общей годовой выручки.

За годы реформ снизилась восприимчивость сельскохозяйственных товаропроизводителей к научно-техническим достижениям. Потенциал научных достижений, определяющий возможности повышения продуктивности земель, сельскохозяйственных растений и животных, реализуется в производстве не более чем наполовину. Организация управления АПК недостаточно ориентирована на инновационный характер его развития» [96, с. 7].

Преодолению кризисного состояния и дальнейшему развитию АПК в значительной степени способствует совершенствование форм организации сельскохозяйственного производства и методов экономического стимулирования и регулирования производства, перестройка внутрихозяйственного экономического механизма реформированных колхозов и совхозов.

Организационные формы сельскохозяйственного производства следует совершенствовать с учетом многоукладности сельского хозяйства как одного из главных условий устойчивого аграрного развития. Под многоукладной экономикой принято понимать такую организационно-экономическую структуру сельского хозяйства, которая основана на рациональном сочетании различных форм хозяйствования.

Основу того или иного уклада в сельском хозяйстве составляет форма собственности на землю и средства производства. Каждому укладу соответствует определенная форма хозяйствования, которая получает свое конкретное выражение в виде одного из типов предприятий – государственного, акционерного, кооперативного, частного [32, с. 205].

Цель создания многоукладного сельского хозяйства заключается в том, чтобы в интересах динамичного развития сельскохозяйственного производства использовать те резервы, которые связаны с более полным отражением в организационных формах и экономическом механизме хозяйствования особенностей различных отраслей и видов деятельности, отдельных территорий, сложившейся психологии людей, состояния материально-технической базы.

В Сибири, например, сильнее, чем в европейской части России, оказывают влияние факторы, определяющие предпочтительность коллективных форм хозяйствования. Среди них – экстремальные для

сельского хозяйства природные условия, ограниченная материально-техническая база и сфера агросервиса для перераспределения их в новые хозяйственные формирования, исторически сложившаяся общинная система землепользования, психологическая настроенность людей к коллективной работе. Указанные факторы имеют устойчивое и длительное влияние, чего нельзя не учитывать при совершенствовании форм хозяйствования на селе [50, с. 123].

Реформирование отношений собственности, включая переход от монопольной государственной собственности к разнообразию форм собственности на землю, создало экономические предпосылки для многоукладности сельского хозяйства. При конкретном решении вопроса о том, каким укладам и формам хозяйствования отдать предпочтение, необходимо учитывать экономические, социальные, психологические, материально-технические и другие факторы. Поэтому выбор форм хозяйствования надо осуществлять в увязке с такими проблемами, как устойчивое наращивание производства продукции, социальное развитие села, формирование у работников сельского хозяйства новой психологии хозяина, создание рыночной инфраструктуры, перестройка системы материально-технического обеспечения и сбыта, развитие сферы производственно-технического обслуживания. Нужен всесторонне взвешенный подход к решению данного вопроса.

Многоукладную экономику не следует рассматривать как самоцель. Ее надо формировать, основываясь на определенных научных принципах. По мнению ряда авторов [43, 50, 78], с которыми мы согласны, необходимо соблюдать следующие принципы.

Первый основополагающий принцип - экономическая целесообразность. Освоение новых форм хозяйствования должно сопровождаться ростом производства, а не его спадом. Исходя из требований общетраслевой эффективности не следует дробить крупное производство там, где оно экономически более эффективно. Не должны ухудшаться возможности решения вопросов социального развития села.

Второй принцип - оптимальное сочетание различных укладов адекватно отражающее местные природные условия, сложившуюся психологию людей, национальные обычаи и традиции, уровень развития материально-технической базы. При этом необходимо учитывать, что наряду с наличием известных преимуществ и крупных предприятий средние и мелкие также обладают рядом положитель-

ных черт, которые дают им возможность занимать определенное место в сельскохозяйственном производстве. Их главные достоинства - способность быстро приспосабливаться к изменению внешней среды, лучше, чем крупные предприятия, удовлетворять потребительский спрос. Эффективное производство отдельных видов продукции, поставка которых должна быть осуществлена небольшими партиями и в ограниченные сроки, возможно только в рамках мелких предприятий.

Третий принцип перехода к многоукладной экономике - преемственность к сложившимся формам хозяйствования. Необходим последовательный переход к новым формам. В сельском хозяйстве нельзя мгновенно менять организационные формы, как и систему ведения отрасли в целом. Нужно не разрушать существующие формы хозяйствования, а создавать условия для естественного становления новых организационно-производственных структур.

Есть факторы, которые реально противодействуют реорганизации крупных сельскохозяйственных предприятий с коллективными формами организации производства и созданию на их базе более мелких организационно-производственных структур, основанных на частной собственности. Эти факторы в большинстве своем базируются на естественно - исторической основе и характеризуются определенной устойчивостью. Они связаны с объективными особенностями сельскохозяйственного производства, сложившейся у людей психологией наемного работника, отсутствием машин и других ресурсов для ведения индивидуальных крестьянских (фермерских) хозяйств [32, с. 412].

Новые формы хозяйствования, сохраняющие крупные размеры производства, в значительной мере наследуют сложившиеся организационно-производственные формы, сохраняют в своей основе организационную структуру предприятия и внутрихозяйственный экономический механизм.

Четвертый принцип - обязательное сочетание перехода сельскохозяйственных предприятий на новые организационные формы коллективного хозяйствования с внутренней перестройкой структуры и экономического механизма предприятий, с обеспечением приоритетности стимулирования за результаты труда перед другими стимулами (проценты на паи, дивиденды на акции и др.).

Между тем этот аспект оставался и остается без внимания, и даже наоборот, объявив о создании акционерного общества, некоторые хо-

зяйства от внутрихозяйственного расчета или арендных отношений перешли на простую сдельщину. Этому способствовали и способствуют в настоящее время всеобщая экономическая неразбериха, отсутствие хозрасчета и эквивалентности во взаимоотношениях сельскохозяйственных предприятий с предприятиями других отраслей.

Пятый принцип - обеспечение свободы выбора работниками сельского хозяйства подходящих для них форм хозяйствования. Нельзя вести реорганизацию предприятий принудительным переходом на новые организационно - производственные структуры. Этот процесс должен осуществляться на добровольной основе.

Дальнейшее развитие многоукладного сельского хозяйства не может регулироваться устанавливаемыми сверху заданиями по развитию тех или иных форм хозяйствования. Оно должно основываться на добровольных решениях работников сформировавшихся предприятий и тех, кто приходит в сельское хозяйство из других сфер деятельности.

Шестой принцип - создание благоприятных внешних экономических условий для сельскохозяйственных товаропроизводителей. В результате проведенных преобразований многие хозяйства лишены возможности оплачивать труд работников, уровень зарплаты которых и так значительно ниже, чем в предприятиях других отраслей. Ныне на многие виды сельскохозяйственной продукции действуют монопольные цены, которые не всегда обеспечивают должный уровень рентабельности сельскохозяйственного производства, а нередко, особенно в животноводстве, не позволяют оплатить вложенный труд и возместить материальные затраты. В то же время промышленная продукция реализуется по свободным ценам, устанавливаемым самими ее производителями.

С учетом экономической целесообразности и обеспечения социальной стабильности на селе не следует предоставлять односторонние преимущества какой-то одной форме хозяйствования. Нужно соответствующими экономическими мерами поддерживать производство определенных видов продукции, необходимых для всех предприятий, например, выращивание семян урожайных сортов, размножение породного скота и т.д.; развитие сельскохозяйственного производства в неблагоприятных районах, но не отдельные организационные формы или какие-то группы предприятий. Все формы хозяйствования, будь то коллективные предприятия, частные крестьянские

(фермерские) или приусадебные хозяйства, должны быть равноправными по отношению к мерам экономической поддержки.

Таким образом, реорганизация сельскохозяйственных предприятий должна проводиться с учетом всего того положительного, что накоплено за годы деятельности в колхозах и совхозах, но при этом обеспечить радикальные изменения экономических взаимоотношений, организации, оплаты труда, отношения к процессу и результатам труда. А это возможно только при условии, когда работники предприятия станут собственниками имущества хозяйства и результатов своего труда.

Организация и управление производством Переход от государственной собственности к иным ее формам несовместим с шаблонным подходом к организации построения самих субъектов хозяйственной деятельности. Развитие многоукладной экономики не может успешно реализовываться в старых управленческих структурах, приспособленных к административно-командным методам. Существенные структурные сдвиги в организационно-производственной структуре сельскохозяйственных предприятий различных организационно-правовых форм требует нового подхода к организации управления на уровне предприятия и его подразделений.

Учеными ВНИИЭиН были произведены исследования особенностей организационных структур управления в хозяйствах с различной организационно-правовой формой (ООО, АО, СПК). Эти хозяйства являются самостоятельными хозяйствующими субъектами и представляют собой объединение товаропроизводителей для осуществления совместной деятельности. Действуя на принципах полного хозяйственного расчета и самофинансирования, они самостоятельно определяют направление своей деятельности, объемы и структуру производства, осуществляют прогнозирование и организацию производства, реализацию продукции, работ, услуг [114, с. 21].

Хозяйственное управление при этом должно представлять собой систему, довольно свободно изменяющуюся и приспособляющуюся к рыночным условиям, функционирующую на добровольной основе и демократических принципах построения организационных структур, экономическом механизме и социальном развитии, отвечающих интересам его учредителей.

В связи с этим должны быть созданы условия для разработки новых форм организации управления производством, обеспечивающих

рациональное использование производственного потенциала и социальное развитие.

Практика показывает, что организационную структуру предприятий, основанных на коллективной форме собственности, составляют внутрипроизводственные кооперативы: основного производства, обслуживающего производства и социально-бытового назначения.

Экономическая сущность производственных кооперативов состоит в том, что они выражают интересы общества в целом, при которой вырастает ответственность коллективов за конечные результаты деятельности, производственные фонды и собственные денежные средства. Ответственность подкрепляется условиями самофинансирования, покрытием убытков за собственный счет.

Развитие внутрихозяйственных кооперативов позволяет избежать административных подходов при решении хозяйственных вопросов и обеспечивает условия для проявления инициативы и предприимчивости руководителей и специалистов.

Важной особенностью структурных преобразований является то, что на достаточно длительный период сохраняется сосуществование ранее сложившихся (колхозы, совхозы) и новых (частных, кооперативных) организационных форм производства. Отношения между ними могут складываться весьма многообразно — они могут не только конкурировать, но и взаимодействовать в ходе развития. Такое взаимодействие является как объективной реальностью, так и необходимой закономерностью продвижения вперед, создающей структуру хозяйства, при которой возможно более эффективное общественное развитие [32, с. 308].

Поскольку численность и структура специалистов сельского хозяйства региона во многом зависит от соотношения, которое складывается в аграрном секторе между видами и формами сельскохозяйственных предприятий, акционерных предприятий, кооперативов, фермерских хозяйств, рассмотрим динамику распределение хозяйствующих субъектов Омской области по организационно-правовым формам (табл. 11).

Из данных таблицы следует, что основными коллективными организационно-правовыми формами хозяйствования в Омской области являются кооперативы и хозяйствующие общества.

Таблица 11

Распределение хозяйствующих субъектов Омской области

по организационно-правовым формам [108, с. 2]

Хозяйствующий субъект	2002	2003	2004	2005
1	2	3	4	5
Совхозы	1	1	1	-
Государственные предприятия всех систем	49	44	42	24
Колхозы	13	7	7	7
СПК	242	305	323	345
ТОО	90	80	69	56
ООО	175	207	254	283
ОАО	62	63	62	39
ЗАО	243	210	205	108
Муниципальные предприятия	885	927	963	446
Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств	76	76	71	70
Крестьянские (фермерские) хозяйства	6689	6404	6023	5820
Личные подсобные хозяйства населения, тыс. ед.	281,7	283,4	254,5	274,4

Более двух третей трудоспособного населения, занятого в сельскохозяйственном производстве, работают в акционерных обществах, товариществах закрытого и открытого типа, других коллективных хозяйствах. В государственных предприятиях (совхозах, объединениях, предприятиях, обслуживающих сельское хозяйство) и колхозах, подтвердивших свой статус, трудятся 27% сельскохозяйственных работников, 6,2% заняты в крестьянских (фермерских) хозяйствах, в их ассоциациях и личных подсобных хозяйствах, которые являются основным местом их работы [59].

Мы согласны с утверждением ряда авторов [79, 100, 108], что реформирование производственных отношений, формирование многоукладной экономики, преодоление внеэкономического принуждения и развитие частной инициативы, наряду с прогрессивными тенденциями в аграрной экономике, таят в себе возможности образования неуправляемого рынка, и в том числе рынка труда. Важной за-

дачей является переход к новому способу производства с сохранением государственного и общественного регулирования новых экономических процессов. Все это предъявляет совершенно новые требования к кадровой политике. На повестку дня встал вопрос о создании легального рынка аграрного труда с целью наиболее рационального управления трудовыми ресурсами и социальной защиты населения.

Несмотря на все трудности и специфику, можно надеяться, что рынок квалифицированного труда в аграрной сфере будет формироваться достаточно динамично и начнет выполнять свои функции регулятора. Этому способствует, например, то, что в обстановке конкуренции все типы сельскохозяйственных предприятий начинают стремиться к оптимизации состава и численности работников. Работники же в условиях развивающейся многоукладности получают возможности поиска работы на более выгодных условиях. Однако все это может быть реализовано только при создании подлинно **конкурентной среды** на основе приватизации, при отмене всех ограничений, препятствующих выбору сферы деятельности и передвижению кадров, при создании рынка жилья и действенной системы содействия найму [19, с.130].

Одной из главных целей устойчивого развития АПК является его воздействие на производственные результаты: объемы валовой и товарной продукции, урожайность сельскохозяйственных культур, продуктивность животных и др., обеспечивающее восстановление сельскохозяйственного производства и последующее его увеличение как необходимое условие создания достаточной продовольственной базы страны и ее регионов.

Развитие производства Для проведения анализа социально-экономической среды региона определимся с ролью и местом отрасли «сельское хозяйство» в экономике Омской области (табл. 12).

Таблица 12

**Показатели, характеризующие удельный вес сельского хозяйства
в экономике Омской области [114, с. 5]**

Показатели	2002	2003	2004	2005
1	2	3	4	5
Среднегодовая численность				

работников, занятых в экономике, тыс.чел.	966,7	938,0	928,8	939,1
В том числе в сельском хозяйстве	176,8	162,2	155,8	148,2
В процентах от общей численности	18,2	17,3	16,8	15,8
Производство валового регионального продукта в целом по экономике, млн. руб.	90933,0	104246,2	122591,1	122591,1
В том числе в сельском хозяйстве	22492,4	26649,1	33142,0	35513,0
В процентах от валового регионального продукта	24,7	25,5	27,0	28,3
Инвестиции в основной капитал, млн. руб.	13332,7	18931,6	23436,8	28294,9
В том числе в сельское хозяйство	1226,8	1285,2	1580,4	1758,0
В процентах от общей суммы инвестиций по области	9,2	6,8	6,7	6,2

Из данных таблицы видно, что, несмотря на сокращение численности работников, занятых в сельском хозяйстве области, производство на селе валового регионального продукта составляет значительно больший процент в сравнении со средними показателями по России (2002 г. – 7,3%, 2005 г. – 5,4%). Хотя при этом доля инвестиций в сельское хозяйство области по годам уменьшилась с 9,2 до 6,2%.

Информационной базой по показателям развития сельского хозяйства Сибирского ФО и Омской области послужили ежегодные статистические сборники [47, 54]. По производству продукции сельского хозяйства (в расчете на душу населения) в 2004–2005 гг. Омская область в сопоставлении с Россией и Сибирским федеральным округом занимала лидирующую позицию (табл. 13).

Таблица 13

**Производство продукции сельского хозяйства
в 2004–2005 гг. в расчете на душу населения, руб.**

Субъект	Продукция растениеводства		Продукция животноводства	
	2004 г.	2005 г.	2004 г.	2005 г.
Россия	5361	5516	4139	4935

Сибирский федеральный округ	5721	5306	4973	5698
Омская область	8705	8995	7445	8409

В рейтинге субъектов Сибирского федерального округа по объемам производства продукции сельского хозяйства в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий Омская область в 2005 г. занимала **пятую позицию** из двенадцати (табл. 14). Такой же рейтинг область имела и в 2004 г.

Таблица 14

**Рейтинг субъектов Сибирского федерального округа
по объемам производства продукции сельского хозяйства
в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий в 2005 году**

Субъект	Произведено продукции, тыс. рублей		
	сельского хозяйства в целом	растениеводства	животноводства
1	2	3	4
Российская Федерация	780	412	369
Сибирский ФО	465	224	241
Республика Ал- тай	286	63	223
Республика Буря- тия	425	158	268
Республика Тыва	193	68	125
Республика Хака- сия	267	103	164

Окончание табл. 14

1	2	3	4
Алтайский край	405	207	198
Красноярский край	627	323	304
Иркутская об- ласть	956	402	554
Кемеровская об- ласть	747	396	351
Новосибирская область	419	219	200
Омская область	572	296	276
Томская область	884	399	484

Читинская область	145	49	96
-------------------	-----	----	----

Объем производства продукции сельского хозяйства Омской области в общем объеме по СФО составляет 16,4%. Приведенные данные говорят о положительной тенденции к устойчивому развитию сельского хозяйства области.

Проанализируем основные показатели деятельности сельскохозяйственных организаций в Омской области за период 2002–2005гг. (табл.15).

Таблица 15

Основные показатели деятельности сельскохозяйственных организаций в Омской области

Показатель	Год			
	2002	2003	2004	2005
1	2	3	4	5
Число сельскохозяйственных организаций, ед.	456	401	431	326
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, тыс. чел.	82,8	71,9	63,0	55,8
Рентабельность (убыточность) хозяйственной деятельности, %	-3,4	1,8	16,3	6,6

Окончание табл. 15

1	2	3	4	5
Рентабельность от реализации с.-х. продукции (с учетом субсидий)	3,8	15,2	17,7	18,2
Число прибыльных сельскохозяйственных организаций, ед.	99	166	223	175
Процент прибыльных хозяйств	22	41	52	54
Число убыточных сельскохозяйственных организаций, ед.	166	204	103	142
Процент убыточных хозяйств	36	51	24	44
Посевная площадь, тыс. га	2448,0	2261,2	2181,7	2059,3
Поголовье скота, тыс. голов	411,8	365,1	332,7	305,9
Приходится в среднем на 1 ор-				

ганизацию:				
посевных площадей, тыс. га	5,3	5,6	5,1	6,3
голов крупного рогатого скота	903	910	772	938

Происходит уменьшение общей численности сельскохозяйственных организаций по области, при этом увеличивается процент прибыльных хозяйств, происходит их укрупнение. Растет рентабельность от реализации с.-х. продукции, сохраняется рентабельность хозяйственной деятельности.

Сравним данные табл. 15 со средними показателями по Российской Федерации. Рентабельность (убыточность) всей хозяйственной деятельности по РФ составляла соответственно по годам **7, 10, 1 и 3%**, процент убыточных хозяйств – **51, 46, 55, 49%**. В целом можно отметить более высокую рентабельность хозяйственной деятельности по Омской области и более низкий процент убыточных хозяйств.

Омская область значительно превосходит среднероссийские показатели, такие как: «Приходится в среднем на 1 организацию посевных площадей и голов крупного рогатого скота», которые имели следующие значения за рассматриваемый период: **2,6 тыс. га** посевных площадей (по всем годам); **600, 583, 571, 547** голов крупного рогатого скота (соответственно по годам).

Природно-климатические условия в области благоприятны для развития следующих отраслей сельского хозяйства: зернового полеводства, молочного и мясного скотоводства, свиноводства, овцеводства, птицеводства.

Практически во всех 32 районах области в рассматриваемый период выращивалось зерно, производилось мясо свиней, крупного рогатого скота, а также молоко и молочная продукция. Предприятия, специализирующиеся на производстве яиц и мяса птицы, сосредоточены в шести и восьми районах области соответственно. Более чем в половине от всей численности районов выращивается картофель.

Сравнение данных по следующим показателям развития сельского хозяйства Омской области: валовому сбору продуктов растениеводства по категориям хозяйств; урожайности сельскохозяйственных культур; обеспеченности сельскохозяйственных организаций

тракторами и комбайнами; внесению удобрений под посевы; производству основных продуктов животноводства по категориям хозяйств; продуктивности скота и птицы по категориям хозяйств, свидетельствует о некоторой положительной тенденции в развитии аграрного сектора экономики: отмечается прирост производства, наблюдаются устойчивые урожаи зерновых культур, сохраняются позиции по производству молока и мяса в сторону увеличения [47].

Сравнительный анализ данных по урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности скота и птицы с аналогичными показателями по СФО подтверждает конкурентоспособность сельского хозяйства Омской области среди краев и областей округа [54].

Эффективное развитие сельского хозяйства предполагает не только прирост социально-экономического потенциала, улучшение жизненного уровня и численности населения, его образованности и здоровья, но и равноправное участие в мировом разделении труда.

По данным Федеральной службы государственной статистики по Омской области, в структуре товарного экспорта области в страны СНГ продовольственные товары и сельскохозяйственное сырье по годам (в процентах к итогу) составляют соответственно: 2002 г. – 13,8 %, 2003 г. – 8,7%, 2004 г. – 6,7%, 2005 г. – 4,8%. При этом импорт товарной продукции такого типа имеет следующий объем (в процентах от итога): 2002 г. – 19,8%, 2003 г. – 16,2%, 2004 г. – 22,2%, 2005 г. – 28,7%. Эти цифры подтверждают наличие непрекращающегося неоправданного «давления» импорта на внутренний продовольственный рынок страны.

Развитие сельской местности является не только экономической, но и социальной проблемой аграрного производства и общества в целом. Во-первых, социальная инфраструктура села в значительной мере продолжает оставаться на содержании сельхозпредприятий, тем самым увеличивая их непроизводственные расходы и снижая рентабельность. Нормативная база для решения проблемы создана, тем не менее большая часть инфраструктурных объектов еще не передана местным органам управления. Это связано прежде всего с отсутствием бюджетного финансирования на содержание этих объектов. Во-вторых, проблема заключается в том, что сельское хозяйство является практически единственным источником доходов в сельской местности. Это заставляет руководителей сельхозпредприятий сохранять избыточную численность работников для поддержания социальной ста-

бильности на своей территории, что ведет к снижению производительности труда, падению общей рентабельности в отрасли.

Одним из экономических методов государственной поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей является бюджетное финансирование. Правительство Омской области проводит политику по поддержке инвестиционных процессов в сельском хозяйстве: выделяются средства из областного бюджета, ведется работа по привлечению средств из федерального бюджета. В целом же объем инвестиций пока недостаточен (табл. 16).

Таблица 16

**Инвестиции в основной капитал крупных и средних организаций
по источникам финансирования, тыс. руб.**

Годы	Всего	Федеральный бюджет	Бюджет субъекта РФ и местный	Собственные средства организаций
2002	3509183	264638	455774	1519069
2003	4629378	290140	1055117	1457903
2004	4670023	123284	1650673	2227665

Сложившаяся система финансирования сельского хозяйства Омской области характеризуется следующими чертами: переориентацией с продуктовой на непродуктовую поддержку; невыполнением плана по финансированию сельского хозяйства; свертыванием отдельных статей финансирования и открытием новых [47].

Инновационные процессы в АПК Конкурентоспособность руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий во многом определяется конкурентоспособностью самих предприятий, их финансово-экономическим состоянием и репутацией. Показателями устойчивого функционирования предприятия, кроме таких, как урожайность сельскохозяйственных культур, продуктивность животноводства, производительность труда, фондоотдача, уровень рентабельности, являются внедряемые в практику сельскохозяйственного производства инновации.

Сложность аграрного производства и его особенности определяют своеобразие подходов и методов управления инновационным

процессом, сочетание различных типов инноваций, усиления роли государства в стимулировании инноваций.

По предмету и сфере применения в АПК целесообразно выделить четыре типа инноваций, представленных на рис. 4. Первый тип инноваций присущ только сельскому хозяйству [112, с.78].

Селекционно-генетические	Технико-технологические и производственные	Организационно-управленческие и экономические	Социально-экологические
<p>Новые сорта и гибриды сельскохозяйственных растений</p> <p>Новые породы, типы животных и кроссы птицы</p> <p>Создание растений и животных, устойчивых к болезням и вредителям, неблагоприятным факторам окружающей среды</p>	<p>Использование новой техники</p> <p>Новые технологии возделывания сельскохозяйственных культур</p> <p>Новые промышленные технологии в животноводстве</p> <p>Научно-обоснованные системы земледелия и животноводства</p> <p>Новые удобрения и их системы</p> <p>Новые средства защиты растений</p> <p>Биологизация и экологизация земледелия</p> <p>Новые ресурсосберегающие технологии производства и хранения пищевых продуктов, направленных на повышение потребительской ценности продуктов питания</p>	<p>Развитие кооперации и формирование интегрированных структур в АПК</p> <p>Новые формы технического обслуживания и обеспечения ресурсами АПК</p> <p>Новые формы организации и мотивации труда</p> <p>Новые формы организации и управления в АПК</p> <p>Маркетинг инноваций</p> <p>Создание инновационно-консультативных систем в сфере научно-технической и инновационной деятельности</p> <p>Концепции, методы выработки решений</p> <p>Формы и механизмы инновационного развития</p>	<p>Формирование системы кадров научно-технического обеспечения АПК</p> <p>Улучшение условий труда, решение проблем здравоохранения, образования и культуры тружеников села</p> <p>Оздоровление и улучшение качества окружающей среды</p> <p>Обеспечение благоприятных экологических условий для жизни, труда и отдыха населения</p>

Рис. 4. Классификация типов инноваций в АПК

Выход аграрной экономики из кризисного состояния, устойчивое функционирование сельского хозяйства, а также других сфер АПК,

обеспечение конкурентоспособности отечественного продовольствия неразрывно связано с активизацией инновационных процессов.

Анализ социально-экономической ситуации в аграрном секторе последних пореформенных лет свидетельствует, что здесь применяются устаревшие технологии, сорта растений и пород скота, несовершенные методы и формы организации производства и управления. Отсутствуют отработанные механизмы внедренческой деятельности, система научно-технической информации, соответствующая рыночной экономике, нет апробированной эффективной схемы взаимодействия научных учреждений с внедренческими структурами.

Крайне низкая активность инновационной деятельности также связана с несовершенством организационно-экономического механизма освоения инноваций. Это усугубляет деградацию отраслей комплекса, ведет к росту себестоимости и низкой конкурентоспособности продукции, тормозит социально-экономическое развитие сельской местности, резко снижает качество жизни на селе. Инновационные процессы в АПК имеют свою специфику. Они отличаются многообразием региональных, отраслевых, функциональных, технологических и организационных особенностей. Анализ условий и факторов, влияющих на инновационное развитие АПК, позволил подразделить их на негативные (сдерживающие инновационное развитие) и позитивные (способствующие ускорению инновационных процессов) (рис. 5).

В Омском регионе на передний план выходит проблема применения прогрессивных технологий. В растениеводстве – это ресурсосберегающие технологии, при которых можно получить снижение затрат на 1 га пашни в сравнении с традиционной технологией не менее чем на 40%. Инновационные процессы в животноводстве связаны с использованием генетического потенциала животных через племенную работу, корма, технологию содержания и ветеринарное обслуживание. Большой экономический эффект планируется получить от проведения полного технического перевооружения доильного и холодильного оборудования, позволяющего на треть экономить электроэнергию [114, с. 31].

Для активизации инновационных процессов необходимо обеспечить условия для расширенного воспроизводства в аграрной сфере, прежде всего, улучшить финансовое состояние организаций.

Очевидно, что дальнейшее развитие сельского хозяйства должно идти на основе его интенсификации. Перспективные параметры эффективного сельского хозяйства Сибири могут быть выражены следующими величинами: урожайность зерновых культур – 18-20 ц/га вместо 13,8 ц/га в среднем, надой молока на корову за год – 3200-3500 кг при 2727 кг, рост производительности труда – 5,5-6,5% в год.

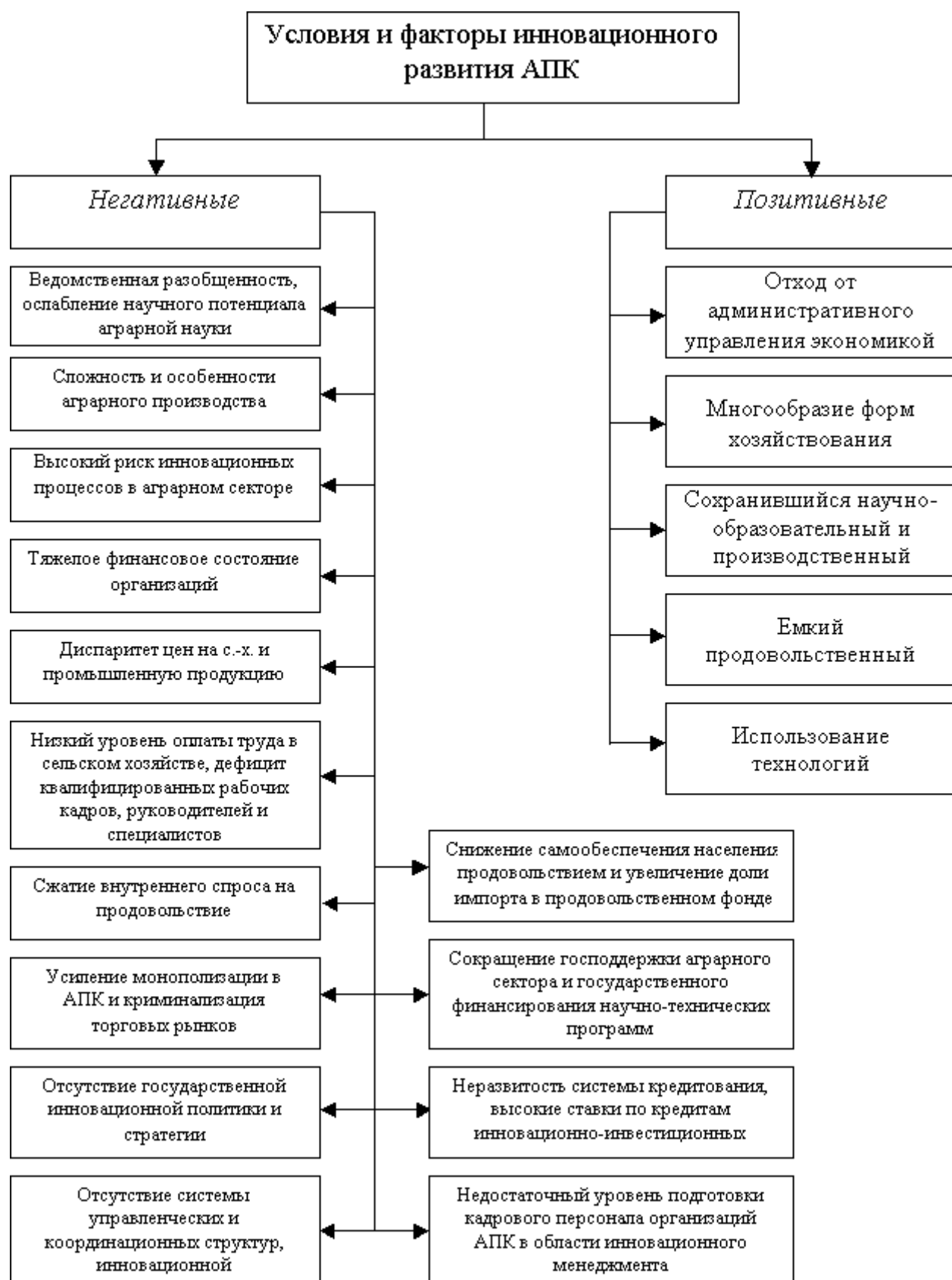


Рис.5. Условия и факторы, влияющие на инновационное развитие АПК [30, с. 15].

Повышение экономической устойчивости АПК предполагает создание финансово-экономических возможностей не только для простого, но и для расширенного воспроизводства в сельском хозяйстве, что предполагает уровень рентабельности 45 – 50% [96, с. 5].

Должна измениться и роль финансовой поддержки от восстановления к роли катализатора экономического роста. Это означает, что финансовые вливания должны идти не на простое восстановление производственных мощностей существующей технологии, а на использование инновационных процессов в технике, технологии, организации и управлении производством, экономическими отношениями [115, с. 160].

М.П. Гриценко в своей работе отмечает: «На современном этапе развития рыночной экономики необходимо осуществление целенаправленной политики в сфере повышения квалификационного и образовательного уровня сельского населения, особое внимание следует уделить обеспечению полного охвата сельской молодежи бесплатным общим или специальным средним образованием, увеличению возможности для поступления в высшие учебные заведения» [78, с. 19].

Очевидно, что подъем сельского хозяйства и переход его к устойчивому развитию невозможен без создания на селе современно мыслящих предпринимателей-организаторов и высокообразованных, адаптированных к условиям рынка специалистов. Лишь такие люди способны изменить ситуацию в аграрном секторе, реформировать сельскохозяйственные предприятия, сделать их высокорентабельными, способными производить конкурентоспособную продукцию и обеспечить достойный уровень жизни сельских тружеников.

Проведенный анализ социально-экономического состояния сельского хозяйства Омской области свидетельствует о происходящих и наметившихся положительных тенденциях, которые подтверждают конкурентоспособность этой отрасли в масштабах Сибирского федерального округа, а по некоторым показателям – в масштабах РФ. Значит, данная социально-экономическая среда способствует формированию конкурентоспособности и специалистов – аграриев.

Регулирование на федеральном уровне

Еще одной предпосылкой изменения ситуации в лучшую сторону является усиление государственного регулирования рынком труда. Создание нормальных условий для реализации гражданами права на труд – одна из важнейших задач государства в области социально-экономической политики [86, с. 42].

Как отмечает в своей работе Л.Я. Климина, «для создания высокой, структурно-рациональной, экономически эффективной и социально-обоснованной занятости как неотъемлемой составной части процесса развития российской экономики государство должно:

- прогнозировать ситуацию на рынке труда;
- проводить соответствующую структурную, региональную и инвестиционную политику;
- регулировать внешнеэкономические связи;
- способствовать адаптации работников к требованиям рынка труда;
- активизировать работы по подготовке кадров;
- стимулировать развитие частного предпринимательства [15, с. 80].

В последние годы на федеральном уровне были приняты важнейшие программные документы, обеспечивающие государственное регулирование аграрного сектора экономики:

1. *Федеральная целевая программа «Социальное развитие села до 2010 года»*. Приоритетными направлениями она провозглашает «создание правовых, административных и экономических условий для перехода к устойчивому социально-экономическому развитию сельских муниципальных образований, расширение рынка труда в сельской местности и обеспечение его привлекательности, повышение уровня занятости сельского населения на основе сохранения и создания рабочих мест» [5].

2. *Федеральный закон «О развитии сельского хозяйства»* среди основных направлений государственной аграрной политики отмечает следующие: развитие науки и инновационной деятельности в сфере агропромышленного комплекса; совершенствование системы обучения, подготовки и переподготовки специалистов для сельского хозяйства [9].

3. *Отраслевая программа развития аграрного образования (на 2002-2005 годы и до 2010 года), утвержденная приказом Минсельхоза России, Минобразования России от 12 июля 2002 г. №619/267.* В ней было выделено немало проблем, негативно влияющих на качество профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов, кадров массовых профессий, в целом на кадровое обеспечение агропромышленного комплекса [4].

Для их решения Программой предусмотрены основные направления развития аграрного образования: обеспечение доступности аграрного образования для сельской молодежи, подготовка квалифицированных кадров соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на рынке труда, способных обеспечить эффективное ведение агропромышленного комплекса.

4. *Программа социально-экономического развития РФ на среднесрочную перспективу (2006–2008 годы).* Она предусматривает большой комплекс мер по различным направлениям, выполняемых с целью развития человеческого капитала:

- политику в области профессионального образования с учетом территориальных аспектов социально-экономического развития страны;

- политику федеральных органов власти по обеспечению условий для добросовестной конкуренции между регионами и муниципальными образованиями за привлечение капитала, рабочей силы;

- активное содействие эффективной реализации важнейших реформ на уровне власти субъектов РФ и органов местного самоуправления [7].

5. *Приоритетный национальный проект «Развитие АПК».* Примечателен сам факт отнесения АПК к одной из сфер государственных приоритетов, что равносильно признанию несостоятельности прежней политики по устранению государства от регулирования и поддержки развития сельского хозяйства. По величине выделенных средств, характеру намеченных к осуществлению мероприятий реализация проекта за два года, предусмотренных на это, не решит всех проблем АПК. Проект «Развитие АПК» можно рассматривать как начало всеобъемлющей и системно построенной работы на всех уровнях управления с более весомым участием государства по преодолению кризис-

ного состояния АПК и переходу его к устойчивому развитию [114, с. 30].

Одним из направлений приоритетного национального проекта «Развитие АПК» является обеспечение доступным жильем молодых специалистов (или их семей) на селе, по которому планируется ввод 1392,9 тыс. кв. м жилья и улучшение жилищных условий не менее 31,64 тыс. молодых специалистов (или их семей) на селе за счет субсидий из федерального бюджета (не менее 30%), бюджета субъектов РФ (не менее 40%) и собственных (заемных) средств работодателя (предоставление жилья по договору коммерческого найма) [5].

Все это создаст условия для формирования эффективного кадрового потенциала АПК, развития рынка труда, роста уровня жизни граждан России, проживающих в сельской местности.

Региональные программы развития На региональном уровне также были приняты важные программные документы:

1. *Концепция развития агропромышленного комплекса Омской области до 2010 года*, принятая постановлением Правительства Омской области от 27.12.2004 г. № 90-п, определяет основные направления кадрового обеспечения АПК, которые состоят в следующем [3]:

- в увеличении численности специалистов с высшим профессиональным и средним профессиональным образованием, в том числе с помощью восстановления системы персонального распределения выпускников учебных заведений, предполагающей обеспечение гарантий получения заработной платы, предоставления жилья или выделение льготных кредитов;

- социальной поддержке выпускников учреждений ВПО и СПО, изъявивших желание трудиться на селе, и выпускников сельских школ в целях продолжения ими обучения в учреждениях ВПО и СПО;

- восстановлении института материального стимулирования, учитывающего повышение уровня квалификации работников сельского хозяйства.

2. *Территориальная программа содействия занятости населения Омской области на 2005 – 2007 годы* объявила реализацию следующих ведомственных целевых программ [8]:

- «Программа повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда»;

- «Содействие граждан в трудоустройстве в сельской местности»;
- «Содействие самозанятости безработных граждан, проживающих в сельской местности» и других [7].

3. *Целевая программа Омской области «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса Омской области до 2010 г.»* была принята с целью «обеспечения АПК Омской области управленческими кадрами и специалистами, уровень подготовки которых соответствует современным требованиям, улучшения демографической ситуации, уменьшения оттока молодежи из села» [10].

Задачами Программы являются: организация обучения выпускников школ сельских поселений, профессиональной переподготовки и повышения квалификации рабочих наиболее востребованных профессий в АПК Омской области; создание необходимых социально-бытовых условий молодым специалистам. На реализацию мероприятий этой программы планируется выделить из областного бюджета 656,079 млн. руб.

Действие перечисленных документов направлено на решение таких задач, как повышение конкурентоспособности рабочей силы, содействие занятости неконкурентоспособных на сельском рынке труда, развитие территориальной и профессиональной мобильности рабочей силы, совершенствование информационной поддержки системы занятости и формирование рынка труда на селе.

Несмотря на предпринимаемые меры на федеральном и региональном уровнях, ситуация на аграрном рынке квалифицированного труда пока еще остается сложной, о чем свидетельствуют данные, приведенные в настоящей работе.

Одной из причин неэффективности государственного регулирования аграрного сектора экономики является невыполнение федеральной властью своих финансовых обязательств по реализации принятых программ, недостаточные объемы инвестиций из региональных бюджетов и внебюджетных источников, задержки в освоении выделенных средств.

Другой причиной, отмеченной в авторской статье, является недостаточный контроль исполнения принимаемых решений и слабая исполнительская дисциплина участников на местах [116, с. 323].

Органом государственной власти регионального уровня, уполномоченным решать вопросы обеспечения сельскохозяйственных ор-

ганизаций специалистами, подготовкой квалифицированных, конкурентоспособных кадров для агропромышленного комплекса, является Министерство сельского хозяйства и продовольствия Омской области.

Не меньшая роль в решении задач кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций региона принадлежит органам местного самоуправления, в ведении которых находятся такие вопросы, как: комплексное социально-экономическое развитие муниципальных образований; организация, содержание и развитие муниципальных учреждений дошкольного, основного общего и профессионального образования; обеспечение социальной поддержки и содействие занятости населению и другие [2, ст. 4].

Принятые за последние годы Федеральный Закон № 79-ФЗ от 15.07.2004г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также Закон Омской области «О местном самоуправлении в Омской области» № 37-ОЗ от 14. 12.1995 г. (с изменениями и дополнениями, внесенными в него Законами Омской области от 04. 05. 2000 г. № 241-ОЗ, от 18. 12. 2001 г. № 325-ОЗ, от 07. 06. 2002 г. № 374-ОЗ, от 10. 10. 2002 г. № 401-ОЗ, от 21. 11. 2003 г. № 475-ОЗ) [2] позволяют надеяться на изменения в лучшую сторону в вопросах принятия управленческих решений и контроля их исполнения на уровне органов государственной власти региона и органов местного самоуправления.

Таким образом, рынок аграрного труда как в целом по России, так и в Омском регионе формируется в сложных условиях разбалансированности экономики сферы АПК. Негативные тенденции наблюдаются в динамике численности постоянного сельского населения Омской области: снижение доли молодежи, рождаемости, повышение смертности населения трудоспособного возраста, миграционная убыль сельского населения, уменьшение продолжительность жизни сельского населения, следовательно, возникает проблема его старения, сокращения числа занятых в сельскохозяйственном производстве в целом, уменьшения числа работающих специалистов, ухудшения их качественного состава и профессионального уровня.

В силу своей масштабности, глубины и застойного характера социально-экономические и кадровые проблемы в сельском хозяйстве требуют усиления государственного вмешательства. Ученые РАСХН предлагают разработать межведомственную целевую программу

«Формирование трудовых ресурсов, создание и сохранение рабочих мест и кадровое обеспечение сельского хозяйства». Эта программа должна быть включена в общую стратегию развития АПК до 2010 г. [114, с. 30].

На региональном уровне нами предлагается разработка комплексной программы обеспечения сельскохозяйственных организаций области конкурентоспособными специалистами, в основу которой могут быть положены уже действующие программные документы. Об этом более подробно будет изложено в четвертой главе.

Раздел 3. Система обеспечения села конкурентоспособными специалистами

Оценка конкурентоспособности: этапы оценки, методика деловой оценки, результаты
Высшая школа в рыночно ориентированной системе подготовки специалистов: концептуальные вопросы, рыночно ориентированная стратегия, адаптация образовательного процесса к рынку труда.

Трудоустройство молодых специалистов: трудоустройство выпускников, целевая подготовка.

Система переподготовки и повышения квалификации специалистов сельского хозяйства в регионе:

дополнительное профессиональное образование, университетские комплексы в сфере подготовки кадров.

Кадровые службы сельскохозяйственных организаций: службы на предприятиях, состав функций кадровых служб

Информационные и консультационные службы и конкурентоспособность специалистов

Этапы оценки конкурентоспособности специалиста Алгоритм выполненных работ по созданию методики и последующему ее практическому применению представлен в табл. 17, 18, 26.

Таблица 17

Методика формирования модели конкурентоспособного специалиста сельского хозяйства

Наименование этапа	Содержание работ	Методы и инструменты
1	2	3
Предварительный анализ	Выбор специальностей; формирование предварительного набора наиболее важных профессиональных характеристик, их группирова-	Анализ нормативных документов, анкетирование и экспертная оценка, ста-

	ние	тистическая обработка результатов
Исследование требований рынка труда	Анализ требований заинтересованных сторон к профессиональному портрету специалиста по выбранной группе специальностей; формирование окончательного набора характеристик и результатов анализа взаимосвязей характеристик; определение важности и необходимого уровня обладания (в баллах), исходя из требований рынка труда	Анкетирование, статистическая обработка результатов анкетирования, структурирование функций качества
Разработка системы показателей для измерения профессиональных характеристик	Формирование набора показателей для каждой профессиональной характеристики, по которым можно оценить уровень обладания этой характеристикой; анализ взаимосвязей между показателями и связей показателей и характеристик	Анкетирование, анализ документов, методы прикладного статистического анализа (корреляционный анализ), экспертное оценивание, структурирование функций качества

Окончание табл. 17

1	2	3
Определение весовых коэффициентов	Сбор и обработка статистических данных для расчета весовых коэффициентов для показателей	Анализ документов, анкетирование, статистический анализ, методы экспертного оценивания, структурирование функций качества
Формирование норм	Анализ и корректировка обобщенного мнения заинтересованных сторон с учетом требований рынка, анализ статистических данных по каждому показателю, формирование норм для вычисления уровня обладания профессиональными характеристиками	Методы экспертного оценивания, анализ документов, статистический анализ
Разработка обобщенной оценки текущего профессионального портрета	Разработка системы показателей, характеризующих работу специалиста в целом	Метод дифференциации оценки

Рассмотрим более подробно выполнение работ на каждом из этапов.

Первый этап. Выбор специалистов, по которым планировалось проведение исследований, осуществлялся из следующих соображений:

1) в большинстве сельскохозяйственных организаций региона ключевыми фигурами являются главный агроном и главный зоотехник, поскольку растениеводство и животноводство – это ведущие отрасли сельского хозяйства в Омской области;

2) в качестве главной фигуры в составе персонала управления (после руководителя) следует выделить главного бухгалтера, ведь он осуществляет контроль и управляет издержками производства, распоряжается отпуском материальных ресурсов;

3) вторым по важности специалистом персонала управления следует признать главного экономиста, который координирует работу всех главных специалистов, ведет вопросы организации и оплаты труда.

Для формирования предварительного набора наиболее важных профессиональных характеристик специалиста была использована качественная структура элементов модели конкурентоспособности работника, предложенная В.Я. Стрельцовым [25, с. 219]. В нее были внесены некоторые изменения. Полученная структура представлена на рис. 6.



Рис 6. Структура элементов модели конкурентоспособности специалиста

На *втором этапе* была проведена работа по определению требований, которые предъявляет рынок труда к квалифицированным кадрам сельскохозяйственных предприятий. Для формирования окончательного набора критериев было проведено анкетирование среди руководителей районных управлений сельского хозяйства, участвующих в семинаре-совещании, а также использованы данные социологического обследования отдела труда и социального развития ВНИ-ЭТУСХ [71, с. 7].

В результате статистической обработки ранее установленный перечень критериев пополнился еще тремя: профессиональной компетентностью, способностью руководить людьми и способностью владеть собой.

На *третьем этапе* проводилась работа по формированию набора показателей для каждой профессиональной характеристики (крите-

рия). В качестве исходного материала был использован перечень требований к руководителям и специалистам, используемых при оценке качества их работы [44, 63]. В общей сложности было сформулировано около 100 показателей, характеризующих специалиста-агрия, которые были разделены на три блока: общие сведения о специалисте; профессиональные и организаторские качества; личностные качества.

На *четвертом этапе* проводилась работа по определению весовых коэффициентов для показателей. Для этой цели применялась методика выбора профессионально-значимых свойств субъекта труда [53, с. 109].

Профессионально значимые свойства субъекта труда – такие характеристики человека, от которых зависит успешность его профессиональной деятельности и конкурентоспособность на рынке труда.

С целью исследования представления субъекта труда о профессионально- значимых свойствах, оценки иерархии этих свойств с учетом особенностей профессиональной деятельности и требований, выдвигаемых рынком труда, проводилось анкетирование групп специалистов: агрономов, зоотехников, бухгалтеров и экономистов.

Испытуемые (по 20 человек в каждой группе) оценивали значение каждого из приведенных в анкете свойств, необходимых для своего вида деятельности, по 3-балльной шкале: 2 – если данное свойство совершенно необходимо для успешной работы по выбранной специальности, 1 – если оно желательно, 0 – если оно безразлично.

После проведения анкетирования осуществлялась обработка и анализ результатов:

1. Рассчитывалась средняя оценка каждого свойства для обследованной группы испытуемых.

2. Выбирались свойства, признанные необходимыми (средняя оценка от 1,6 до 2).

3. Осуществлялась группировка свойств.

4. Сопоставлялась значимость выбранных индивидуально-психологических свойств и профессиональных задач, характерных для изучаемой деятельности.

В результате этой работы был сформирован документ – оценочный лист (прил. 1).

На *пятом этапе* методом экспертного оценивания (в группу экспертов вошли руководители и главные специалисты сельскохо-

зяйственных организаций области) был проведен анализ и корректировка обобщенного мнения заинтересованных сторон о каждом из показателей. Также была определена шкала для оценивания выбранных показателей: высокий уровень, средний уровень, низкий уровень.

На *шестом этапе* при разработке системы показателей, характеризующих специалиста в целом, был использован метод дифференциации оценки обобщенного показателя «выполнение возложенных обязанностей» и внесен показатель «перспективность работника».

Второе направление связано с разработкой методики использования модели для оценки конкурентоспособности специалиста сельскохозяйственного предприятия региона (табл. 18).

Таблица 18

**Методика оценки конкурентоспособности специалиста
сельскохозяйственного предприятия региона**

Наименование этапа	Содержание работ	Методы и инструменты
Выбор или разработка метода оценки	На основе анализа существующих методов оценки выбирается один, наиболее подходящий к целям исследований, или разрабатывается новый путем компиляции	Анализ документов, оптимизация
Процедура проведения оценки	Исследования проводятся, исходя из содержания выбранного метода оценки	Методы, предполагающие экспертную оценку
Обработка и представление результатов	Сбор и обработка результатов оценки, представление их в развернутом и обобщенном виде	Контрольные карты, сводные таблицы, графики

Методика деловой оценки кадров На первом этапе нами был разработан метод экспертной оценки, объединяющий три: метод свободного и принудительного выбора оценочных характеристик по готовым формам, метод суммарных оценок, метод поведенческого наблюдения.

Процедура проведения оценки определилась следующим содержанием выбранных методов:

1) в качестве экспертов выступали руководители предприятий, которые хорошо знают (наблюдают в повседневной деятельности) своих главных специалистов;

2) заранее разработанная форма опросного листа позволяла оптимизировать работу экспертов, так как содержала перечень качеств, которые нужно было оценить;

3) определение степени проявления у работника тех или иных качеств осуществлялось по заранее установленной шкале.

Экспертами в наших исследованиях выступили руководители сельскохозяйственных организаций (всего 80 чел.), специально отобранных по следующим критериям: стаж работы не менее 2-х лет, высшее образование, руководитель предприятия, входящего в 1, 2 или 3 группу по ИФБ. Часть из них (57 чел.) проходила переподготовку или повышение квалификации на курсах в ИЗОиПК ОмГАУ в 2002–2004 гг., остальных опрашивали по месту работы. Список приводится в приложении 10.

В исследуемую группу вошли руководители сельскохозяйственных организаций из 17 районов Омской области, расположенных в четырех природно-экономических зонах: степная – пять районов из 9, южная лесостепь – четыре района из 8, северная лесостепная – 6 районов из 9, северная зона – три района из 6. Это составляет 20% работников, занятых на ведущих должностях. Относительно равномерное распределение их по территории обширной зоны позволяет сделать предположение, что выявленные в результате анализа особенности можно считать характерными.

Проверка репрезентативности выборки выполнена по критерию Стьюдента [60]. Данные примененной нормативной выборки приведены в табл. 19.

Таблица 19

**Обоснование выборки сельскохозяйственных организаций
для проведения экспертной оценки**

Район	Число организаций	Доля от общего числа хозяйств, %	Число хозяйств в выборке	Доля в выборке, %
1	2	3	4	5
Одесский	18	8,0	6	7,5
Полтавский	14	6,3	5	6,2

Павлоградский	10	4,5	4	5,0
Шербакульский	12	5,4	5	6,2
Черлакский	10	4,5	4	5,0
Исилькульский	8	3,5	2	2,5
Калачинский	13	5,8	4	5,0
Любинский	14	6,3	5	6,2
Омский	24	11,0	9	11,3
Горьковский	17	7,6	6	7,5
Колосовский	14	6,3	5	6,2
Крутинский	8	3,5	3	3,8
Называевский	14	6,3	6	7,5
Саргатский	14	6,3	5	6,2
Тюкалинский	12	5,4	4	5,0
Седельниковский	10	4,5	3	3,8
Тарский	12	5,4	4	5,0
Итого	234	100	80	100

Выборка является репрезентативной, если относительные частоты вариантов выборки близки к соответствующим относительным частотам генеральной совокупности. Сравнительные данные приведены в табл. 20.

Таблица 20

**Сравнение относительных частот генеральной выборки и
выборки исследований по критерию Сьюдента**

Номер выборки (района)	Генеральная совокупность		Выборка для исследований	
	N_i	W_i	N_i	W_i
1	18	0,080	6	0,075
2	14	0,063	5	0,062
3	10	0,045	4	0,050
4	12	0,054	5	0,062
5	10	0,045	4	0,050

6	8	0,035	2	0,025
7	13	0,058	4	0,050
8	14	0,063	5	0,062
9	24	0,110	9	0,113
10	17	0,076	6	0,075
11	14	0,063	5	0,062
12	8	0,035	3	0,038
13	14	0,063	6	0,075
14	14	0,063	5	0,062
15	12	0,054	4	0,050
16	10	0,045	3	0,038
17	12	0,054	4	0,050
Итого	234	1,0	80	1,0

X_i – номер выборки (района).

N_i – количество сельскохозяйственных организаций в выбранном районе, сумма N_i равна 224 – для генеральной выборки, 80 – для выборки исследования.

W_i – относительная частота выборки.

Анализ данных табл. 20 подтверждает репрезентативность выборки исследований.

Цель проводимого опроса – получение субъективной статистики для оценки кадрового состояния сельскохозяйственных организаций региона. Руководители достаточно большого количества хозяйств Омской области, составившие репрезентативную выборку, оценили деятельность своих главных специалистов следующим образом: высокий уровень, средний уровень, низкий уровень.

Опросы проводились в течение двух лет по разработанной методике. Полученные результаты дополняют систему статистических данных. Достоинством этого метода является быстрота, наличие стандартной технологии анализа.

Сводные данные о результатах экспертной оценки профессиональных и личностных качеств специалистов сельскохозяйственных организаций Омского региона приведены в табл. 21, 22, 23, 24, 25.

Таблица 21

Общие сведения о специалистах сельскохозяйственных организаций Омского региона (удельный вес специалистов, в %)

Показатель	Главный агроном	Главный зоотехник	Главный экономист	Главный бухгалтер
1. Имеют образование:				
высшее профессиональное	72	68	77	44
среднее профессиональное	27	29	21	51
практики	0	3	2	5
2. Стаж работы в должности:				
менее 1 года;	10	33	28	20
1–5 лет;	57	47	45	47
5–10 лет;	23	17	10	20
свыше 10 лет	10	3	17	13
3. Возраст:				
до 30 лет;	13	10	21	17
от 30 до 40 лет;	47	70	35	33
от 40 до 50 лет;	30	13	41	30
свыше 50 лет.	10	7	3	20
4. Мужчины	100	93	67	40
5. Состоят в браке	83	75	69	80

Результаты опроса, приведенные в табл. 21, свидетельствуют о достаточно высоком уровне образованности главных специалистов (имеют высшее или среднее специальное образование). Большинство специалистов обладают практическим опытом работы (стаж более одного года), перспективны по возрасту, состоят в браке.

В табл. 22 приводятся данные об оценке результатов деятельности на тех участках, за работу которых отвечают специалисты.

Таблица 22

Результаты оценки состояния дел на участках, за работу которых отвечают главные специалисты (удельный вес специалистов, в %)

Наименование показателя	Главный агроном	Главный зоотехник	Главный экономист	Главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1. Систематически выполняются производственные задания	33	10	-	-
2. Строго соблюдается технологическая, плановая и учетная дисциплина	33	13	14	23

3. Обеспечивается высокая трудовая дисциплина	27	10	21	20
4. Соблюдается режим экономии	17	7	21	17
5. Обеспечивается высокое качество продукции и услуг	27	10	-	-
6. Правильно используется необходимая техника и оборудование	47	37	43	47
7. Пользуются высоким авторитетом в своем коллективе	37	23	28	25

Эти данные позволили выявить наиболее важные характеристики руководителей подразделений, определяющие успех в работе. Для этого был использован специальный прием. Суть его в том, что оценочные листы были сгруппированы по состоянию дел на участках. Сначала отобрали те, в которых специалисты получили высокую оценку по всем критериям. Таких оказалось 15%. Затем выделили те, кто имеет несколько низких оценок. После проведения анализа этих групп были выявлены наиболее важные качества, которые оказывают влияние на состояние производственной деятельности в сельскохозяйственных организациях. К ним относятся: знания основ рыночной экономики, методов управления, технологии производства; проявление в работе творческой активности и инициативы; умение подбирать и эффективно использовать кадры; знания правил общения в трудовом коллективе и другие.

Данные таблицы свидетельствуют о недостаточно высокой оценке деятельности по выбранным критериям, что является поводом для принятия соответствующих управленческих решений.

Результаты деловой оценки Результаты оценки профессиональных, организаторских и личностных качествах главных специалистов с.-х. организаций, данной их руководителями, приведены в табл. 23 и 24. В числителе приводится высокий уровень оценки, в знаменателе – низкий, средний уровень не вошел в выборку.

Таблица 23

Результаты оценки профессиональных и организаторских качеств специалистов сельскохозяйственных организаций Омского региона *

Наименование показателя	Главный	Главный	Главный	Главный
-------------------------	---------	---------	---------	---------

	агроном	зоотехник	экономист	бухгалтер
1	2	3	4	5
1. Знает «узкие места» и проблемы своего участка	50/10	23/27	20/23	17/37
2. Знает основы экономики, методы управления	30/3	10/30	47/3	30/30
3. На своем участке знаком с технологическими процессами	63/13	33/10	40/7	36/13
4. Способен понимать причины неисправности агрегата и устранить ее	53/0	37/20	-	-
5. Способен четко организовывать и планировать свою работу	27/27	13/47	27/27	20/37
6. Сознает ответственность за выполняемую работу	57/10	53/13	43/23	40/27
7. Может оперативно направить или исправить ход работы	40/3	17/30	17/40	17/40

1	2	3	4	5
8. В любом деле ищет новые, наиболее эффективные пути решения	23/20	7/40	27/53	7/57
9. Доводит начатое дело до конца	23/27	10/53	23/37	17/43
10. Проявляет компетентность во всех вопросах	50/3	23/23	33/20	23/30
11. Способен коротко и ясно говорит о деле	37/23	10/33	27/33	13/33
12. Проявляет в работе творческую активность и инициативу	27/30	10/47	23/47	7/47
13. Использует возможности для расширения своих знаний, умений и навыков	37/23	13/40	23/37	13/37
14. Умеет подбирать и эффективно использовать кадры	20/8	7/53	17/30	10/37
15. Умело сочетает в работе государственные интересы и интересы предприятия	50/7	30/17	37/13	30/20
16. Знает права и обязанности руководителя	50/3	33/7	33/7	27/17
17. Способен быстро и четко организовывать выполнение задания	30/13	10/30	20/27	17/37
18. Способен самостоятельно и быстро принимать обоснованные решения	40/13	13/44	30/37	20/40
19. Умеет организовывать коллективное обсуждение вопросов дисциплины и т.д.	50/13	27/23	17/30	10/50
20. Умеет правильно организовывать и контролировать ход работы	30/20	10/40	13/27	17/33
21. Распределяет задания с учетом возможностей подчиненных	27/17	20/30	20/20	23/20
22. Следит за профессионально-квалификационным уровнем подчиненных	23/40	3/60	17/43	10/57

1	2	3	4	5
23. Умеет найти индивидуальный подход к каждому подчиненному	33/10	17/40	13/40	3/47
24. Проявляет заинтересованность и инициативу в работе по внедрению новой техники, совершенствованию технологии, улучшению организации труда	27/20	7/30	10/33	10/37
25. Делится с подчиненными своим производственным опытом и знаниями	57/10	23/23	23/33	17/37
26. Добросовестно относится к своим служебным обязанностям	37/10	27/33	30/17	37/33
27. Способен по-деловому провести собрание и выступить сам	47/13	17/37	27/43	13/57
28. Строг по отношению к подчиненным, нарушающим трудовую дисциплину	37/17	23/23	17/30	23/30
29. Способен, не выражая недовольства, выполнять даже нежелательное, с его точки зрения, задание	27/23	17/30	13/23	13/27
30. В своей работе опирается на коллектив	20/37	20/33	17/43	3/66
31. В трудных случаях избегает самостоятельных решений	30/27	20/40	30/30	17/33
32. Суетлив, но от этого нет видимой пользы	23/33	30/23	23/37	13/43
33. Бывает снисходителен к небрежности, допущенной подчиненными в работе	17/27	17/27	20/17	20/30

**Результаты оценки личностных качеств у специалистов
сельскохозяйственных организаций Омского региона ***

Наименование показателя	Главный агроном	Главный зоотехник	Главный экономист	Главный бухгалтер
1. Проявляет внимание и заботу к личным делам подчиненных	27/23	3/37	7/37	10/37
2. В затруднительных случаях сам предлагает помощь или поддержку	27/37	13/40	20/40	10/57
3. Свое время и внимание уделяет подчиненным независимо от личных симпатий	23/30	10/50	10/30	7/43
4. Ответственно относится к общественным поручениям	47/23	17/40	33/27	7/43
5. Стремится повышать свой общеобразовательный и культурный уровень	37/20	13/40	17/20	10/60
6. Умеет открыто признавать свои ошибки	23/20	7/50	7/40	7/50
7. Умеет терпеливо выслушать как руководителей, так и подчиненных	33/17	10/17	33/20	17/23
8. Знает правила общения в трудовом коллективе	20/13	3/33	3/37	10/20
9. Взаимоотношения в семье	73/10	63/3	67/7	50/7
10. Поведение в быту	50/10	47/10	60/10	50/10
11. Успешно взаимодействует с людьми, имеющими иную точку	70/10	53/10	47/10	43/10
12. В конфликтных ситуациях находит конструктивные пути выхода	33/33	10/40	20/30	7/63
13. Случается, что наказывает некоторых подчиненных не по заслугам	17/50	13/56	7/60	3/66
14. Бывают жалобы подчиненных на грубость	20/50	23/30	10/37	17/50

В табл. 25 даны результаты обобщенной оценки работы главных специалистов.

Таблица 25

Обобщенная оценка работы специалистов сельскохозяйственных организаций Омского региона (удельный вес специалистов, в %)

Наименование показателя	Главный агроном	Главный зоотехник	Главный экономист	Главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1. С возложенными обязанностями справляется всегда успешно	13	0	10	3
2. Бывают срывы, но с возложенными обязанностями справляется	37	27	43	23
3. Иногда не справляется, по не зависящим от него причинам	33	13	17	28
4. Старается, но пока не все и не всегда у него получается	10	30	23	23
5. С возложенными обязанностями справляется слабо	7	30	7	23
6. Является перспективным работником	63	53	43	17
7. Мог бы выполнять обязанности вышестоящего руководителя	80	70	86	63

Результаты обобщенной оценки исследования показали, что большинство главных специалистов с возложенными обязанностями в той или иной мере справляются. По нашему мнению, эти результаты могут использоваться районными управлениями сельского хозяйства при переводе работников на другую работу, зачислении в резерв, проведении конкурсов на замещение должности, продвижении по службе.

Настораживает тот факт, что 30% главных зоотехников и 23% главных бухгалтеров все же недостаточно успешно выполняют свои обязанности. При этом только 17% главных бухгалтеров являются перспективными работниками.

Данные, представленные в таблицах, были получены от экспертов, находящихся с исследуемыми субъектами на уровне руководитель – подчиненный. Для снижения субъективизма оценки процедуру необходимо осуществлять на трех уровнях: руководитель – подчиненный, работник – коллега по работе, самооценка.

Третье направление работы было связано с методикой использования результатов оценки в управлении качеством кадрового потенциала АПК региона (табл. 26).

Таблица 26

Методика использования результатов оценки в управлении качеством кадрового потенциала АПК региона

Наименование этапа	Содержание работ	Методы и инструменты
Анализ результатов оценки	Анализ качественных характеристик специалистов с.-х. предприятий региона по результатам экспертной оценки; формирование выводов о качестве кадрового потенциала АПК и формирование рекомендаций к принятию управленческих решений	Графики, контрольные карты, гистограммы
Формирование системы показателей качества	Формирование набора показателей качества подготовки специалиста, обеспечивающих его конкурентоспособность на рынке труда	Методы свертывания разнородных показателей
Принятие управленческих решений	Разработка целевых региональных программ, направленных на улучшение кадрового обеспечения АПК региона	Методы принятия решений

Анализ результатов оценки. При анализе оценки профессиональных и организаторских качеств был выявлен ряд типичных недостатков в стиле работы многих главных специалистов: неспособность к поиску новых, наиболее эффективных путей решения; отсутствие в работе творческой активности и инициативы; нежелание следить за профессионально-квалификационным уровнем подчиненных; неспособность доводить начатое дело до конца; слабая работа по подбору и эффективному использованию кадров.

Из группы личностных показателей почти у половины специалистов (в основном у зоотехников и бухгалтеров) был отмечен низкий уровень таких качеств, как: взаимопомощь и поддержка; способность по-деловому провести собрание или организовать коллективное обсуждение проблемы; стремление к самосовершенствованию; открытое признание своих ошибок; способность находить конструктивные пути выхода из конфликтной ситуации.

На этапе *формирования системы показателей качества* нами предлагается использование полученных данных для формирования набора показателей качества подготовки специалистов сельского хозяйства региона и подготовки заказа на их обучение, формирования или корректировки образовательных программ по специальностям высшего или дополнительного профессионального образования.

Анализ полученных результатов был использован в организации образовательной деятельности ОмГАУ, о чем будет подробно изложено в п. 3.2.

Нельзя сказать, что результаты использования авторской методики дают полную и близкую к достоверности картину, ведь система показателей, по которым оценивались качества работника, является приближенной моделью. Любая модель не может адекватно выразить сущность человека – это общеизвестно, поэтому любую методику следует использовать как в большей или меньшей мере точный измерительный инструмент. Тем не менее, применение данной методики сокращает в три раза издержки на сбор информации о состоянии кадрового потенциала специалистов сельского хозяйства региона в сравнении с методами статистических обследований, не требует специальной подготовки экспертов, и это является её явным преимуществом.

Высшая школа в рыночно ориентированной системе подготовки специалистов

В Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года отмечается, что на современном этапе общество нуждается в подготовке квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к

эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности [6].

Эти требования к современному специалисту обусловлены социально-экономическими изменениями в нашем обществе и формированием рыночных отношений. Поэтому для развивающейся экономики России особое значение приобретает качественная подготовка специалистов в высшем учебном заведении. Ведь именно высшая школа закладывает фундамент профессии, формирует менталитет специалиста, расширяет профессиональный профиль, развивает творческие способности, обеспечивает профессиональную мобильность и конкурентоспособность.

Российское высшее образование традиционно предполагает превалирование духовной, воспитательной составляющей образовательного процесса над остальными, отличается нерыночным характером деятельности, а в государственном секторе зачастую и рыночной инертностью. Очевидно, что рыночные отношения для образовательных учреждений, даже имеющих рыночный уклон в соответствии с содержанием образовательных программ, являются новшеством, характеризующимся разными степенями разработанности и практического применения.

В то же время развитие рынка образовательных услуг приводит к появлению новых образовательных организаций, различных филиалов, факультетов и отделений, которые в своем большинстве находятся сейчас на стадии становления, главной целью которой является выход на рынок. Таким образовательным структурам на стадии развития свойственны ускоренный рост, укрепление и захват части рынка.

Все это предопределяет необходимость для государственных образовательных организаций рыночного поведения, для которого характерны такие показатели, как принцип постановки цели деятельности, характер предоставляемых услуг, рыночная стратегия и планирование.

Рыночно ориентированная стратегия образовательного учреждения основана на потребности и спросе населения региона, нуждающегося в получении профессионального образования. Так как рынок и основные его показатели, такие как спрос и предложение, являются величинами постоянно качественно и количественно изменяющимися

ся, то обладание своевременной и достоверной информацией о запросах и требованиях потребителей образовательных услуг будет способствовать распознаванию и удовлетворению имеющихся потребностей еще на стадии разработки новых образовательных продуктов. Использование *маркетингового подхода* в управлении образовательным учреждением является требованием времени [36, с. 9].

Рыночно ориентированная стратегия высшей школы Рыночно ориентированная стратегия любого вуза, на наш взгляд, определяется следующими потребностями и намерениями потенциального потребителя образовательных услуг:

- получение профессии и достижение элитного уровня высшего профессионального образования;
- получение профессии и высшего профессионального образования, ориентированного на гарантированное трудоустройство (в конкретную организацию или на конкретное предприятие на основе контракта, условия которого заранее известны потребителю);
- повышение квалификации в рамках ранее полученной профессии;
- получение второго высшего образования в целях развития профессиональной карьеры или намерений соответствовать изменяющимся требованиям рынка труда в целом или в конкретной профессиональной среде;
- получение дополнительных знаний, не связанных с приобретенной профессией, в целях расширения спектра деятельности конкретной личности.

Деятельность аграрного образовательного учреждения, активно участвующего в решении кадровых проблем регионального АПК, должна основываться на следующих приоритетах:

- мониторинг процессов общественного развития, определение стратегических тенденций и запросов личности и общества в сфере профессионального образования;
- выявление уровня кадрового обеспечения предприятий АПК Омского региона;
- анализ соответствия региональной системы подготовки молодых специалистов, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов АПК современным требованиям;
- разработка, документирование, внедрение и поддержание в рабочем состоянии системы менеджмента качества (СМК), гарантиру-

ющей высокое качество подготовки дипломированных специалистов в соответствии с требованиями Государственных образовательных стандартов и потребностями регионального агропромышленного комплекса.

Омский государственный аграрный университет (ОмГАУ) является интегратором аграрного образования региона и центральным звеном в структуре Омского аграрного университетского комплекса. Поэтому усиливающаяся конкуренция на региональном рынке образовательных услуг, в связи со сложившейся практикой реализации одноименных образовательных программ, выдвигает на первый план необходимость определения новых стратегических ориентиров.

Для решения этой проблемы в ОмГАУ была создана и продолжает развиваться система менеджмента качества, которая базируется на следующих принципах [38, с. 9]:

- *процессный подход* к менеджменту качества: управление ресурсами ОмГАУ (абитуриенты, персонал, информация, инфраструктура); управление учебным процессом (планирование, реализация, контроль); внутривузовский мониторинг качества освоения знаний; управление корректирующими действиями и инновационными технологиями в учебно-воспитательном процессе;

- *профессиональное образование через всю трудовую жизнь* – квалифицированное сопровождение современными научными знаниями выпускников ОмГАУ и других специалистов АПК региона в рамках дополнительных образовательных услуг на научной и учебной базе ОмГАУ;

- *современные информационные технологии* в образовательном, научном, обеспечивающем и управленческих процессах;

- *повышение конкурентоспособности ОмГАУ* на рынке образовательных услуг через повышение конкурентоспособности его выпускников на рынке труда Омского региона;

- *создание благоприятного имиджа ОмГАУ* среди основных субъектов влияния: руководителей органов управления АПК региона, руководителей предприятий – потенциальных работодателей, родителей и абитуриентов – непосредственных потребителей образовательных услуг.

Эти принципы в полной мере соответствуют основным направлениям федеральной целевой программы развития образования на 2006–2010 гг.

Так как миссия любого вуза – это подготовка качественного специалиста, следовательно, этим процессом необходимо управлять. Чтобы проследить формирование качественных параметров в динамике, необходим глубокий анализ в системе «абитуриент – студент – выпускник – специалист».

Итак, одна из задач управления образовательной деятельностью в вузе – отобрать исходный материал абитуриентов, способности которых соответствовали бы уровню предъявляемых требований, а внутренняя мотивация, как это отмечалось ранее в п.1.5, совпадала бы с внешней, направленной на формирование высококвалифицированного профессионала.

Основным критерием при зачислении абитуриента сегодня является его уровень подготовки по общеобразовательным предметам. Однако немаловажную роль, особенно для аграрных вузов, оказывает мотивация претендента в выборе будущей профессии (в том числе и вуза), его профессиональные наклонности, практические навыки, осознанность и самостоятельность выбора. Все это определяет сферу деятельности структур, занимающихся профориентационной деятельностью.

Основными задачами деятельности ОмГАУ по профессиональной ориентации являются:

- определение мотивов выбора профессий и учебных заведений у сельской молодежи Омской области;
- развитие интересов сельской молодежи к профессиональной занятости в сфере агропромышленного комплекса;
- маркетинговые исследования потребителей рынка аграрных образовательных услуг;
- реализация регионального заказа на целевую контрактную подготовку специалистов для сельскохозяйственных организаций области;
- содействие организациям АПК Омской области в обеспечении квалифицированными, высокомотивированными, дипломированными специалистами аграрного профиля.

С целью совершенствования деятельности ОмГАУ по профессиональной ориентации нами предлагается, кроме традиционных мероприятий: участие ОмГАУ в городских ярмарках учебных заведений; инициативные информационные сообщения в областных средствах массовой информации; организация встреч представителей

ОмГАУ с сельскими гражданами и представителями местной администрации; организация «дней открытых дверей» в ОмГАУ и др., шире использовать возможности мировой информационной сети (Internet) для информационной поддержки профориентационной работы в режиме реального времени. Предлагается также расширить спектр деятельности по профессиональному консультированию. Кроме работы подготовительного отделения для выпускников школ прошлых лет и подготовительных курсов с различными сроками и формами обучения, расширить сеть профильных классов в школах города и области.

В качестве стратегических направлений в работе с абитуриентами нами предлагается осуществить следующие мероприятия:

1. Разработать и внедрить тестирование мотивации абитуриентов к поступлению в аграрный вуз с последующим трудоустройством в сельскохозяйственные организации области.

2. Организовать совместно с Министерством сельского хозяйства и продовольствия Омской области представительства ОмГАУ в сельских районах на базе районных управлений сельского хозяйства для осуществления профориентационной работы и мероприятий по трудоустройству и закреплению выпускников университета.

Следующий уровень подготовки специалиста предполагает процесс обучения по выбранной основной образовательной программе (специальности).

Существует более или менее жестко отработанная технология подготовки специалистов, регламентированная государственными образовательными стандартами, которые устанавливают нормативные сроки обучения, нормативный объем часов подготовки, перечень учебных дисциплин. Некоторую часть дисциплин определяет сам вуз с учетом региональных и вузовских особенностей. Что позволяет быть учебному плану вариативным. И это, по нашему мнению, способствует формированию конкурентоспособности специалиста на региональном рынке труда.

Адаптация образовательного процесса к рынку труда Нами были проведены исследования среди специалистов-практиков, в ходе которых была выявлена необходимость введения в учебные планы дисциплин, учитывающих региональную специфику сферы деятельности и виды профессиональной деятельности. Выбор этих дисциплин осуществляется студентами в зависимости от того, какому виду

деятельности они отдадут предпочтение в будущем. Перечень некоторых дисциплин, соответствующих основным видам профессиональной деятельности, представлен в табл. 27.

Таблица 27

**Дополнительные учебные дисциплины, необходимые
для подготовки к различным видам профессиональной деятельности**

Производственно-технологическая	Организационно-управленческая	Предпринимательская	Научно-исследовательская
Компьютерная графика Принципы инженерного творчества Основы современной логики Инженерная психология	Этика и этикет деловых отношений Психология управления Маркетинговые исследования Моделирование деятельности предприятий	Основы предпринимательской деятельности Правовые основы банкротства Деловой иностранный язык Внешекономические связи	Многомерный статистический анализ Основы научных исследований Авторское право и патентование Анализ данных на ПК

Ряд дисциплин, также введенных в учебные планы в качестве элективных курсов, имеет цель способствовать психологической подготовке будущих специалистов к адаптации на рынке труда, выстраиванию межличностных отношений в трудовом коллективе и в семье («Основы межличностных отношений», «Психологическая адаптация на рынке труда», «Самоопределение личности», и др.).

Владение культурой речи и коммуникативными навыками является требованием современного специалиста, и это вызвало необходимость введения в учебные планы по специальностям в 2003 году дисциплины «Русский язык и культура речи», в 2004 году – дополнительных специализированных курсов по психологии общения, коммуникативных тренингов.

Важное место в профессиональном становлении специалиста занимает мировоззренческая направленность образовательного процесса в вузе. С целью развития у студентов личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности, формиро-

вания нравственных качеств, интеллигентности в ОмГАУ реализуется целевая программа воспитания студентов как составная часть Программы развития образовательной деятельности университета – КПРОУ-2010.2.

Данные исследований, проведенных среди руководителей сельскохозяйственных организаций Омской области по авторской методике оценки конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства (п.3.1), также были использованы для корректировки основных образовательных программ.

Из всех представленных в таблицах качественных показателей были выбраны те, по которым менее чем 30% специалистов одной профессии и более двух специалистов разных профессий получили оценку «высокий уровень». В результате были получены следующие данные (табл. 28, 29).

Таблица 28

Профессиональные и организаторские качества главных специалистов сельскохозяйственных организаций, получившие высокую оценку экспертов (удельный вес специалистов, %)

Показатель	Главный агроном	Главный зоотехник	Главный экономист	Главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1. Может оперативно направить или исправить ход работы	40	17	17	17
2. В любом деле ищет новые, наиболее эффективные пути решения	23	7	27	7
3. Доводит начатое дело до конца	23	10	23	17
4. Способен коротко и ясно говорит о деле	37	10	27	13
5. Проявляет в работе творческую активность и инициативу	27	10	23	7
6. Использует возможности для расширения своих знаний, умений и навыков	37	13	23	13
7. Умеет подбирать и эффективно использовать кадры	20	7	17	10

Окончание табл. 28

1	2	3	4	5
8. Способен самостоятельно и быстро принимать обоснованные решения	40	13	30	20
9. Следит за профессионально-квалификационным уровнем подчиненных	23	3	17	10
10. Умеет найти индивидуальный подход к каждому подчиненному	33	17	13	3
11. Проявляет заинтересованность и инициативу в работе по внедрению новой техники, совершенствованию технологии, улучшению организации труда	27	7	10	10
12. Способен по-деловому провести собрание и выступить сам	47	17	27	13
13. В своей работе опирается на коллектив	20	20	17	3

Таким образом, был выявлен ряд типичных недостатков в стиле работы многих главных специалистов: неспособность к поиску новых, наиболее эффективных путей решения, внедрению инноваций; отсутствие в работе творческой активности и инициативы; нежелание следить за профессионально-квалификационным уровнем подчиненных; неспособность доводить начатое дело до конца; слабая работа по подбору и эффективному использованию кадров.

Таблица 29

Личностные качества специалистов сельскохозяйственных организаций, получившие высокую оценку экспертов (удельный вес специалистов, %)

Показатель	Главный агроном	Главный зоотехник	Главный экономист	Главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1. Проявляет внимание и заботу к личным делам подчиненных	27	3	7	10
2. В затруднительных случаях сам предлагает помощь или поддержку	27	13	20	10

1	2	3	4	5
3. Свое время и внимание уделяет подчиненным независимо от личных симпатий	23	10	10	7
4. Умеет открыто признавать свои ошибки	23	7	7	7
5. Знает правила общения в трудовом коллективе	20	3	3	10
6. В конфликтных ситуациях находит конструктивные пути выхода	33	10	20	7

Анализ полученных данных показал необходимость повышения качества подготовки по ряду дисциплин. Для внесения коррективов в образовательный процесс было проведено заседание «за круглым столом» с ведущими преподавателями. В контексте обсуждаемых проблем были приняты следующие меры (табл. 30).

Педагогическая, научная и профессиональная квалификация ППС, повышение эффективности преподавательского труда – также одно из главных условий повышения качества подготовки специалистов. Для поддержания необходимого уровня педагогических кадров вуза осуществляется целенаправленная работа по повышению их квалификации в различных формах: профессиональная переподготовка, обучение в аспирантуре или докторантуре, курсы повышения квалификации, обучающие семинары, научно-методические конференции, педагогические чтения и т.п. Все эти мероприятия в ОмГАУ проводятся в рамках Программы развития кадрового потенциала и кадровой работы в университете – КПРУ-2010.4.

Для формирования конкурентных преимуществ будущему выпускнику необходимо предоставить возможность работать по профилю. Для этого выпускающие кафедры составляют перечень организаций и фирм, готовых сотрудничать с вузом в этом направлении, т.е. предоставлять оплачиваемую работу на период прохождения студентами учебной или производственной практики. Помимо материальных стимулов и повышения качества образования работа на будущем предприятии дает возможность после окончания вуза прийти на «подготовленную почву».

**План мероприятий для корректировки образовательного процесса
с целью формирования определенных качеств специалиста**

Требуемое качество	Дисциплина	Корректирующее мероприятие
Организаторские качества: 1. Умение руководить/ управлять трудовым коллективом 2. Умение подбирать и эффективно использовать кадры 3. Поиск новых, наиболее эффективных путей решения 4. Проявление творческой активности и инициативы 5. Способность к быстрому принятию обоснованных решений 6. Заинтересованность в инновациях.	Менеджмент Введение в менеджмент Психология управления Управление в АПК Управление и маркетинг в АПК	1. Пересмотр рабочих программ учебных дисциплин, внесение изменений в распределение трудоемкости между основными темами 2. Внесение изменений в содержание лекций (обновление текста лекций) 3. Использование на практических занятиях ситуационных задач, разбор проблемных вопросов; 4. Внедрение в учебный процесс деловых игр, тренингов, учебных дискуссий 5. Использование в учебном процессе новых информационных технологий, компьютерных обучающих программ
Личностные качества: 1. Проявление внимания и заботы к подчиненным 2. Умение признавать свои ошибки 3. Знание правил общения в трудовом коллективе 4. Умение справляться с конфликтными ситуациями	Психология межличностных отношений Основы конфликтологии Деловое общение Этикет деловых отношений	

Качество практического обучения формируется также на основе развития и переоснащения учебных лабораторий, создания специализированных технопарков, минипроизводств, полигонов, учебных подразделений в учхозах, установления долговременных договорных отношений с членами Омского аграрного университетского комплекса, базовыми хозяйствами и специализированными научными и производственными организациями. Это направление деятельности, на

наш взгляд, будет развиваться наиболее интенсивно в рамках сотрудничества членов *отраслевого кадрового кластера*.

Подготовка специалистов должна проводиться в соответствии с задачами, которые будут ставиться перед ними производством. При этом очень важным является широкое привлечение к преподаванию специальных дисциплин специалистов с передового производства и перенос части занятий на предприятия. Тесная связь вуза с сельскохозяйственными организациями и фирмами даст возможность готовить молодых специалистов, адаптированных к современным условиям труда.

Повышение конкурентоспособности происходит тогда, когда специалисты (например, агроном или зооинженер) получают второе высшее образование в области агробизнеса. В ОмГАУ эта возможность реализуется следующим способом: лучшие студенты 4-5 курсов могут параллельно обучаться в ИЗОиПК по направлениям «Экономика и управление на предприятии АПК» и «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» и получать по окончании ОмГАУ два диплома – один по основной специальности и второй о профессиональной переподготовке.

По нашему мнению, все эти выпускники должны зачисляться в резерв на руководящие должности сельскохозяйственных организаций области, их профессиональная карьера должна отслеживаться Министерством сельского хозяйства и продовольствия Омской области.

Как уже отмечалось ранее, чтобы преуспеть в условиях рыночной экономики, руководители сельскохозяйственных предприятий, специалисты и фермеры должны обладать навыками в области менеджмента, бизнеса, а также уметь принимать конструктивные решения. С учетом этого были актуализированы традиционные специальности усилением преподавания экономических дисциплин. Таким образом, появились следующие специализации: «Агробизнес», «Хранение, переработка и товароведение продуктов растениеводства», «Селекция в животноводстве», «Технология производства продуктов животноводства на промышленной основе», «Антикризисное управление на предприятии», «Бухгалтерский учет, контроль налогообложения и судебно-бухгалтерская экспертиза».

Важную роль в профессиональной и общегуманитарной социализации будущих специалистов сельского хозяйства играет опыт,

накопленный международным сообществом. Его освоение осуществляется по разным направлениям и в разных формах: участие в международных конференциях, чтение лекций зарубежными специалистами по актуальным вопросам, использование новых информационных технологий для повышения квалификации путем дистанционного образования, профессиональный обмен студентами аграрного профиля в рамках международных проектов [82, с. 10].

Участие вузов в реализации проектов, подобных Европейскому проекту «Темпус-Тасис» (ОмГАУ участвовал в проекте с 2000 по 2003 г.) позволяет привлечь дополнительные источники финансирования приоритетных направлений развития учебных заведений, пригласить к сотрудничеству видных отечественных и зарубежных ученых и практиков-профессионалов, использовать лучшие образцы мировых достижений в образовательной сфере.

Создание внутривузовской системы управления качеством подготовки конкурентоспособных специалистов – обязательное условие дальнейшего развития образовательной деятельности ОмГАУ. Обязательным элементом системы является контроль качества образовательных услуг (рис. 7) как совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих процедур оценивания соответствия достигнутого качества знаний, умений, навыков и компетенций студентов и выпускников требованиям основных образовательных программ по специальностям и постоянно изменяющимся требованиям современного аграрного производства [106, с. 39].

Для выявления узких мест и оптимизации учебного процесса вуза проводится аудит качества подготовки студентов. Главная цель аудита – комплексное изучение условий и результатов качества подготовки. Проводится как по отдельным учебным дисциплинам, так и по их комплексам, производственным практикам, итоговой государственной аттестации выпускников. Включает изучение условий подготовки и результатов подготовки, документирования процесса подготовки, изучение мнения студентов, преподавателей и потребителей выпускников.

Целью итоговой государственной аттестации выпускников (ИГАВ) является контроль подготовки студентов в вузе, установление уровня квалификации специалиста на выпуске.

Главными задачами ИГАВ являются следующие:



Рис. 7. Система контроля качества подготовки специалистов в ОмГАУ

- установление соответствия содержания подготовки квалификационным требованиям ГОС ВПО;
- установление уровня подготовки выпускника, соответствующего требованиям современного аграрного производства и требованиям рынка труда, и пригодности для продолжения подготовки в системе послевузовского образования;
- установление качества выпускной квалификационной работы (ВКР) и возможных путей её использования.

Динамика итоговых показателей выпускников ОмГАУ по основным специальностям представлена в табл. 31.

Динамика итоговых показателей выпускников ОмГАУ по основным специальностям за 2004–2006 гг.

Наименование специальности	Результаты комплексного экзамена		Результаты защиты ВКР, % от защищенных			Общие итоги, % от защищенных	
	Средний балл	Качество знаний, %	Реком. к внедрению, внедренных	«Отлично»	По заявкам предприятий	Дипломы с «отличием»	Реком. в аспирантуру
Агрономия							
2004 г.	3,95	62,3	20,0	44,0	0	9	17
2005 г.	3,91	63,2	28,5	30,0	23	7	14
2006 г.	3,94	70,4	37,9	39,3	27	7	16
<i>Динамика</i>	+	+	+	+	+	-	+
Зоотехния							
2004 г.	4,05	80,6	6,4	33	9	7	15
2005 г.	4,08	79,4	33,0	32	10	9	11
2006 г.	4,15	84,6	56,7	50	27,8	12	14
<i>Динамика</i>	+	+	+	+	+	+	+
Экономика и управление в АПК							
2004 г.	4,10	76,2	22,5	52	31,4	9	9
2005 г.	4,13	78,5	34,0	60	26,9	10	10
2006 г.	4,43	91,9	41,3	69	28,7	19	19
<i>Динамика</i>	+	+	+	+	+	+	+
Бухучет и аудит							
2004 г.	3,98	70,4	5,2	41,1	1,3	9	5
2005 г.	3,99	68,6	27,7	47,1	8,2	13	7
2006 г.	4,08	73,1	35	43,0	8,8	22	13
<i>Динамика</i>	+	+	+	-	+	+	+

В таблицу вошли итоги ИГАВ 2003–2005 гг., того периода, когда в ОмГАУ осуществлялись мероприятия, направленные на корректировку основных образовательных программ, внедрение в учебный процесс активных методов обучения, на усиление практической подготовки студентов, на контроль качества образования.

Анализ приведенных в таблице результатов позволяет сделать вывод об эффективности применяемых мер, так как по большинству показателей наблюдается положительная динамика.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что для формирования конкурентоспособного специалиста на стадии его подготовки в вузе необходимо выполнение следующих мер:

- обеспечение мониторинга рынка труда, разработка прогноза его развития в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе, определение необходимых действий по обеспечению востребованности выпускников вуза в каждом из этих периодов;

- формирование контингента обучаемых, профессионально мотивированных и обладающих необходимыми базовыми знаниями, т.е. ранняя профориентация и отбор абитуриентов по личностным качествам, составляющим основу для успешного становления специалиста, мотивационно готового к этому;

- лично-ориентированная, дифференцированная корректировка учебных планов и программ, осуществляемая конкретными исполнителями в образовательном процессе;

- создание возможности корректировки траектории обучения конкретного обучающегося с целью соответствия его знаний требованиям будущего работодателя;

- расширение образовательных услуг для расширения возможностей развития личности;

- предоставление образовательных услуг в соответствии с интересами государства и общества, вариативности спроса и предложения на рынке труда;

- формирование системы информационной и организационной поддержки трудоустройства выпускников;

- отслеживание профессиональной судьбы выпускников, анализ их деятельности, установление связи между карьерным ростом и реализуемой образовательной услугой.

Таким образом, создание сотрудничества сфер труда и обучения, установление тесных контактов работодателей и институтов, состав-

ляющих инфраструктуру регионального рынка труда, постоянный мониторинг кадрового обеспечения АПК региона с использованием научно обоснованных методик оценки конкурентоспособности специалистов сельскохозяйственных организаций способствуют эффективной кадровой политики и формированию регионального рынка конкурентоспособных специалистов сельского хозяйства.

Наиболее эффективно это сотрудничество будет развиваться внутри такой организационно-правовой формы как отраслевой кадровый кластер, представленной в четвертой главе.

Трудоустройство выпускников Данные о выпуске специалистов по отраслевой специализации высших учебных заведений Омской области представлены в табл. 32.

Таблица 32

Выпуск специалистов государственными высшими учебными заведениями Омской области (чел.)

Наименование показателя	Год			
	2002	2003	2004	2005
Выпущено специалистов, всего	12141	12829	14115	14023
Промышленность и строительство	2681	2658	3236	3708
Транспорт и связь	2115	2319	2636	2936
Сельское хозяйство	1370	1456	1684	1623
Здравоохранение, физическая культура и спорт	893	905	916	885
Образование	3731	4026	4192	3987
Экономика и право	1351	1465	1451	884

В 2005 году в Омском государственном аграрном университете было выпущено более 1500 специалистов-агров с высшим образованием, из них агрономов – 114 чел., ветврачей – 269 чел., зоотехников – 81 чел., инженеров - механиков – 165 чел., специалистов для лесного хозяйства – 26 чел., землеустройства – 107 чел., бухгалтеров – 270 чел., экономистов – 111 чел. При этом 60% выпускников являлись выходцами из сельской местности. Таким образом, потребность

в специалистах целого ряда специальностей была обеспечена числом выпускников.

Однако существует проблема не возвращения на село части выпускников сельскохозяйственных вузов - выходцев из сельской местности. Так, по данным кадровых служб управлений сельского хозяйства, в 2005 году из 848 выпускников ОмГАУ, выходцев из сельских районов, только 215 человек (25%) вернулись в районы. Остались в Омске 234 человека (27%), 80 человек (9,5%) поменяли место жительства, остальные - служат в армии, органах МВД, поступили в аспирантуру. Не обращались по вопросам трудоустройства по месту жительства 178 выпускников (21,0%). Даже с учетом того, что не все выпускники обучались за счет бюджетных средств, сведения характеризуют неэффективность затрат государства на подготовку специалистов для аграрного сектора.

Сравнительная информация о трудоустройстве выпускников ОмГАУ приведена в табл. 33.

Таблица 33

Информация о трудоустройстве выпускников ОмГАУ за 2004 – 2005 гг.

Наименование показателя	2004 г.	2005 г.
Количество выпускников (кроме обучающихся на коммерческой основе)	1128	1123
В т.ч. учившихся в рамках целевой контрактной подготовки	336	373
Получили направление на работу	489	514
Самостоятельно трудоустроились	276	281
Продолжают обучение на следующем уровне (по дневной форме)	63	59
Призваны в ряды Вооруженных Сил РФ	83	72
Обратились в службу занятости	161	81
В т. ч. получили статус безработного	140	61

Сегодняшние выпускники в процессе учебы получают достаточно знаний и навыков, но проблема заключается в отсутствии необходимой связи между рынком образования и рынком труда. Общеизвестно, что набор большого количества студентов является положительным фактором для вуза, однако важно также значение этого для экономики региона. Усилившиеся за последнее время проблемы с трудоустройством молодежи сделали важным фактор ответственно-

сти образовательного учреждения за последующее трудоустройство его выпускников. Отсюда возникает необходимость в как можно более точном описании требований, предъявляемых к выпускнику реальными условиями производства и спецификой местного рынка труда (профессия, навыки, квалификация), а во-вторых, в проектировании системы адаптации студентов к этим условиям. Одним из традиционных способов разрешения проблемы соответствия рынков образовательных услуг и труда является заключение долгосрочных договоров учебного заведения с организацией-работодателем и привлечение ее к учебному процессу. Формами такого взаимодействия могут быть:

- предоставление предприятием вузу данных о вакансиях и о потребностях в кадрах на временное и постоянное трудоустройство;
- сбор данных для анализа спроса на специалистов и прогноза развития ситуации на рынке труда;
- предоставление предприятию информации об учебных услугах в вузе и за его пределами;
- персональное трудоустройство студентов, зарекомендовавших себя по результатам прохождения практик;
- заключение контрактов с работодателями на ранних стадиях обучения;
- обучение в вузе по договорам и целевым контрактам с предприятиями;
- сбалансированная, целенаправленная подготовка кадров для конкретных предприятий по усиленным относительно традиционного уровня программам;
- участие представителей предприятия в защите дипломных проектов и др.

Таким образом создается сотрудничество, взаимодействие сфер труда и обучения, устанавливаются тесные контакты с работодателями на основе рыночных механизмов, что способствует формированию конкурентоспособности будущих специалистов.

Целевая подготовка специалистов С 1995 г. в Омской области развивается система целевой подготовки специалистов в учебных заведениях ВПО с целью насыщения квалифицированными кадрами всех отраслей экономики, в том числе сельского хозяйства. В сложившейся практике договорных отношений различают «целевой прием» и «целевую контрактную подготовку».

Целевой прием – прием в учебное заведение профессионального образования, осуществляющийся на основе отдельного конкурса среди лиц, направляемых на обучение органами государственной власти (например, Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области) и местного самоуправления (в соответствии с договором в целях содействия в подготовке специалистов необходимого профиля) на специально выделенные места, финансируемые за счет средств федерального бюджета.

Целевая контрактная подготовка (ЦКП) – обучение некоторого контингента студентов во исполнение полученного учебным заведением заказа на основе индивидуальных трехсторонних (предприятие – студент – вуз) договоров-контрактов. Осуществляется на плановых местах бюджетного финансирования в рамках ГОС ВПО со специализацией, допускаемой базовым учебным планом.

В соответствии с законодательством в сфере образования студенты, зачисленные на целевые места, могут вступать с работодателем в договорные отношения по целевой контрактной подготовке. Поэтому в некоторых случаях целевой прием становится этапом организации ЦКП.

Практика применения законодательства в сфере ЦКП показала целесообразность заключения вместо двух договоров единого трехстороннего договора (контракта). Разработка таких контрактов требует согласования целого ряда моментов [36, с. 56]:

1. Требования к предприятиям и организациям - работодателям

Заявки на обучение в рамках целевой контрактной подготовки могут направлять предприятия и организации Омской области различных форм собственности. При формировании сводных заявок предпочтение отдается предприятиям и организациям, способствующим решению социально-экономических проблем Омской области и участвующим в реализации Губернаторских программ. Органы государственной власти и местного самоуправления могут устанавливать дополнительные критерии для отбора заявок.

2. Требования к кандидатам на обучение в рамках ЦКП

Критерии конкурсного отбора на места, финансируемые из федерального бюджета для целевой контрактной подготовки, определяются Правилами приема в учебное заведение, принятыми в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации в сфере образования. Для решения проблемы обеспечения

кадрами ведущих отраслей экономики региона приоритет при направлении отдается сельской молодежи.

3. Механизм отбора кандидатов

По решению ученого совета факультета, с учетом мнения работодателя может осуществляться отбор лучших студентов-старшекурсников для направления их на практику на предприятие (в организацию) и рекомендовать их работодателям как кандидатов на ЦКП.

4. Обязательства сторон

• Образовательное учреждение:

- выделяет согласованное количество мест планового приема по требуемым специальностям и направлениям и организывает отдельный конкурс на квотируемые для целевого приема места среди лиц, выдержавших вступительные испытания;

- зачисляет абитуриентов в состав студентов по результатам конкурсного отбора;

- осуществляет подготовку студентов-целевиков в соответствии с государственным образовательным стандартом, а также дополнительную оплачиваемую работодателем подготовку (по индивидуальной образовательной программе), если это предусмотрено контрактом;

- по результатам итоговой аттестации выдает диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

• Работодатель:

- оплачивает дополнительную подготовку студента сверх государственного образовательного стандарта;

- предоставляет материалы для дипломного проектирования;

- обеспечивает прохождение всех видов практики;

- принимает подготовленного специалиста на должность, соответствующую уровню и профилю его профессионального образования, заключает с ним трудовой договор и обеспечивает ему необходимые условия труда,

• Студент:

- осваивает основную и дополнительные образовательные программы;

- отрабатывает установленное в контракте время в организации (у работодателя);

- возмещает работодателю затраты на дополнительную подготовку в случаях неприбытия к месту работы, отказа от работы по направлению, досрочного расторжения трудового договора с работодателем по собственной инициативе без уважительной причины.

Отраслевой орган исполнительной власти на основе заявок муниципальных образований, предприятий и организаций формирует сводную заявку на ЦКП, принимает участие в согласовании трехстороннего договора (если в данном случае сам не является потенциальным работодателем), направляет своего представителя в приемную комиссию учебного заведения, осуществляет контроль за соблюдением договора, выступает гарантом соблюдения сторонами принятых обязательств.

5. Индивидуализация образовательных программ

Проектирование специфической части индивидуальных образовательных программ должно происходить на основе требований работодателя к профессиональным, деловым и личностным качествам специалиста, особенностей рабочего места.

6. Закрепление подготовленного специалиста и его адаптация на рабочем месте

Для закрепления молодого (подготовленного по специальной индивидуализированной программе) специалиста на предприятии (в организации) необходимо решить целый комплекс задач:

- адаптация молодого специалиста, процессы интернализации;
- предоставление достойной заработной платы;
- предоставление жилья или ипотечное кредитование;
- выплата «подъемных» (для выезжающих за пределы постоянного места жительства);
- обеспечение социального пакета;
- создание условий для самореализации молодого специалиста.

7. Отраслевая специфика

Вопросы формирования и реализации регионального заказа на целевую контрактную подготовку специалистов организационно проще решаются в пределах отдельных отраслей. Отраслевая специфика организации целевого приема и ЦКП в отдельных вузах определяет отличия в уровне и порядке конкурсных испытаний абитуриентов, заключении договоров с организациями, направляющими на обучение, в условиях и форме возмещения дополнительных затрат, связанных с целевым характером обучения.

8. Источники финансирования

В соответствии с законодательством расходы на целевую контрактную подготовку специалистов с высшим и средним профессиональным образованием осуществляются в пределах ассигнований на высшее и среднее профессиональное образование, предусматриваемых в федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации на соответствующий год, а также за счет других источников.

В настоящий момент ЦКП в Омской области осуществляется за счет средств федеральных министерств и агентств в соответствии с принятыми (совместно органами исполнительной власти Омской области и учебными заведениями) отраслевыми положениями об организации целевого приема и целевой контрактной подготовки.

Целесообразным является установление единых правил организации и управления ЦКП для всех вузов области. Эта проблема может быть решена в ходе разработки и утверждения Положения «Об организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием по заявкам органов государственной власти, администраций муниципальных образований, предприятий и организаций Омской области за счет средств областного бюджета». Данное положение позволит наиболее полно учесть региональные интересы в подготовке квалифицированных кадров. Опираясь на него, органы исполнительной власти и учебные заведения профессионального образования смогут выработать четкие механизмы организации ЦКП, усовершенствовав тем самым свою управленческую деятельность.

В целом формирование и реализация регионального заказа на целевую подготовку специалистов является одной из составных частей единой государственной политики кадрового обеспечения органов государственной власти, местного самоуправления и предприятий Омской области. Работа по совершенствованию нормативно-правовой базы ЦКП осуществляется как органами исполнительной власти, так и высшими учебными заведениями. Для обеспечения согласованных действий и выработки единых решений по данным вопросам был создан координационный орган - областная комиссия по формированию и реализации регионального заказа на целевую подготовку специалистов с высшим профессиональным и средним профессиональным образованием.

Данная комиссия организывает изучение потребностей регионального рынка труда в специалистах, координирует деятельность органов исполнительной власти Омской области в сфере договорных отношений с учебными заведениями по ЦКП, разрабатывает процедуры формирования регионального заказа и участвует в их реализации, участвует в установленном порядке в организации работ по реализации программ подготовки специалистов.

Переподготовки и повышения квалификации специалистов Как отмечалось ранее, в основе формирования кадрового обеспечения регионального рынка труда заложены общие принципы, определяющие приоритеты, которые обеспечивают прогнозирование и планирование кадровых потребностей региона, пути формирования штатов предприятий, учреждений и организаций, оптимизацию подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров, организацию эффективной системы стимулирования труда.

Таким образом, кадровая политика включает в себя огромный блок вопросов. Основопологающей проблемой, на наш взгляд, является подготовка, переподготовка и использование кадров высшей квалификации, как руководителей, так и специалистов. Большинство руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий региона получили образование в других политических и экономических условиях, сегодня их знания оказались недостаточными и не могут отвечать современным требованиям. Умение эффективно хозяйствовать в сложных, быстро меняющихся условиях переходного периода, к сожалению, присуще немногим руководителям и специалистам.

Нет оснований надеяться, что в ближайшее время будет обеспечен серьезный приток молодых специалистов, способных качественно изменить существующее положение. Во-первых, в последние годы все больше выпускников отраслевых учебных заведений уходят в более престижные, чем сельское хозяйство, сферы деятельности. Во-вторых, тем выпускникам, которые все же приходят работать в сельскохозяйственные организации, требуется несколько лет на становление, а чаще всего им приходится сталкиваться с такими производственными проблемами, решение которых не обеспечивается уровнем подготовки в учебном заведении.

Каковы же перспективы улучшения кадровой ситуации в АПК региона?

Мы согласны с утверждением многих авторов [13, 17, 27, 89], что выходом из сложившейся в кадровой сфере ситуации может стать широкая профессиональная переподготовка и повышение квалификации работающих руководителей и специалистов. Имея конкретный жизненный и производственный опыт, они более ответственно и осмысленно способны воспринимать новые знания, прекрасно понимают необходимость этого, видят открывающиеся перед ними после учебы перспективы служебного роста, учатся добросовестно и с интересом, поэтому наряду с развитием и совершенствованием подготовки новых кадров особую актуальность приобретает организация широкой профессиональной переподготовки и повышения квалификации уже работающих руководителей и специалистов.

Решающую роль в этом деле призвана сыграть оперативная и гибкая система дополнительного профессионального образования, созданная при активном участии органов исполнительной власти и управления агропромышленным комплексом субъектов Российской Федерации и прошедшая долгий путь становления: определение сети и статуса учебных заведений, формирование их учебно-материальной базы, подбор преподавательских кадров, расширение образовательных и консультационных услуг, поиск рациональных и эффективных форм и методов активизации учебного процесса, который при обучении взрослого контингента коренным образом отличается от учебного процесса в вузах и техникумах.

Система дополнительного профессионального образования

Особое место в системе дополнительного профессионального образования кадров АПК Омского региона принадлежит Институту заочного обучения и повышения квалификации (далее – ИЗОиПК) в составе ФГОУ ВПО ОмГАУ. Ежегодно в стенах института проходят профессиональную переподготовку и повышение квалификации в среднем 2100 руководителей и специалистов АПК региона.

Институт выполняет функции учебного, методического, научного и консультационного центра в системе дополнительного профессионального образования специалистов агропромышленного комплекса Омской области.

Основными направлениями деятельности Института являются:

- удовлетворение потребностей специалистов агропромышленного комплекса в получении знаний о новейших достижениях в науке и технике, прогрессивных технологиях, передовом отечественном и зарубежном опыте;

- организация и проведение профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов предприятий (объединений), организаций, учреждений агропромышленного комплекса, государственных служащих, членов крестьянских (фермерских) хозяйств, высвобождаемых работников, незанятого населения и безработных специалистов в соответствии с полученной лицензией;

- организация и проведение профессиональной переподготовки и повышения квалификации профессорско-преподавательского состава аграрного университета и других образовательных учреждений региона;

- организация и проведение научных исследований, научно-технических и опытно-экспериментальных работ, консультационная и внедренческая деятельность.

Структурными подразделениями Института являются лаборатория информации и консультирования, лаборатория мониторинга и комплексной оценки персонала.

Со специалистами среднего звена активно работает лаборатория информации и консультирования. Она занимается подбором, анализом актуальной, научно-технической, правовой, экономической информации о методах ведения сельскохозяйственного производства, популяризирует накопленную информацию, оказывает консультационные услуги сельскохозяйственным товаропроизводителям всех организационно-правовых форм.

Результаты деятельности лаборатории мониторинга и комплексной оценки персонала – систематизация данных о социально-демографической и профессиональной структуре кадров АПК, используются при разработке программ переподготовки, повышения квалификации, в консультативной и просветительской деятельности по использованию кадрового потенциала. Лаборатория выполняет функции центра накопления, систематизации данных о социально-демографической и профессионально-квалификационной структуре кадров АПК, проходящих подготовку в институте, исследует деловые и профессиональные качества руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий при отборе и создании кадрового ре-

зерва. Осуществляет просветительскую, консультативную деятельность по эффективному использованию трудовых ресурсов организаций при решении кадровых и социальных проблем с целью улучшения социально-психологического климата коллективов, методов и стиля руководства. Готовит материалы для использования полученной информации в целях коррекции, совершенствования образовательной деятельности ИЗОиПК.

Институтом установлены и развиваются отношения с Департаментом Федеральной государственной службы занятости населения Омской области, развивается новая деятельность, идет подготовка программ, их учебно-методическое оснащение.

Институт проводит переподготовку специалистов АПК по двум образовательным программам: «Экономика и управление на предприятии АПК» (резерв руководителей), «Бухучет, анализ и аудит», продолжительностью более 500 часов по очной и очно-заочной формам обучения.

Цель профессиональной переподготовки – активизация профессионального и личностного ресурса, интенсивное изменение структуры профессиональной компетентности специалиста АПК, наращивание специальной компетентности (эффективное использование опыта, знаний по конкретной функциональной деятельности), коммуникативной компетентности (способности работать с людьми, отношений с позиции партнерства и сотрудничества), концептуальной компетентности (видения методологий анализа и решения проблем, умения направлять и контролировать процесс принятия решений), переосмысление жизненных позиций. В программах формируется управленческая культура, готовность к преодолению неопределенности и динамичному изменению ситуаций.

С 2002 года по 2004 год по программе «Экономика и управление на предприятии АПК» прошли переподготовку 64 специалиста АПК (по очной форме обучения), по очно-заочной – 145; по программе «Бухучет, анализ и аудита» – 28 специалистов.

По содержанию программы переподготовки проходят согласование в отраслевых управлениях и отделах Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области, они корректируются в соответствии с целями и задачами, проблемами, возникающими в отрасли. Таким образом, был увеличен объем учебных часов по дисциплинам: «Основы антикризисного управления», «Управление техно-

логическими процессами в сельском хозяйстве», «Логистика», «Планирование и прогнозирование АПК».

Наряду с традиционными распространенными формами и методами обучения (лекциями, практическими занятиями), используются новые методы обучения: кейс метод (case method); метод постановки и решения управленческих проблем, моделирования конкретных ситуаций; отработка навыка анализа «объемного мышления», принятия чужого мнения. Они позволяют работать в небольших группах и группах численностью до 40 и более человек. Психология управления осваивается в тренинговом режиме, позволяющем сблизить социально-психологические теории с практикой делового общения, решить проблемы, реализовать интеллектуальный и личностный потенциал.

Лекционные и практические занятия проводятся в основном в режиме дискуссии, проблематизации слушателей, нацеленности на самостоятельный поиск слушателями способов получения учебной информации, разрешения проблем.

Основная роль в процедуре набора слушателей принадлежит работодателям – обладателям кадрового ресурса. Подбор слушателей ведут руководители сельскохозяйственных предприятий, специалисты кадровых служб, специалисты отраслевых отделов Министерства сельского хозяйства. В группы переподготовки зачисляются слушатели по направлению районных управлений сельского хозяйства.

В последние годы расширился круг потребителей услуг. Среди заказчиков специалисты учреждений и организаций АПК разных форм собственности, работники аграрных образовательных учреждений, специалисты других министерств и ведомств.

Анализ формирующихся потребностей на образовательные услуги у специалистов АПК ориентирует на создание новых программ. Готовятся к лицензированию программы «Правовое регулирование деятельности предприятий АПК», «Управление персоналом в АПК», «Стандартизация и сертификация».

Цель повышения квалификации – продолжение образовательной траектории всех специальностей университета, обеспечение адаптации специалистов АПК к имеющимся экономическим и социальным условиям, изучение достижений науки, техники, эффективных технологий, передового опыта хозяйств их использования в реальных условиях профессиональной деятельности.

По-прежнему актуальны направления «Финансовое оздоровление и повышение эффективности сельскохозяйственного производства», «Организация внутрихозяйственных экономических отношений в сельскохозяйственных предприятиях», «Бухгалтерский учет в условиях рыночной экономики», «Прогрессивные ресурсосберегающие технологии в растениеводстве», «Прогрессивные методы энергосбережения» (эксплуатации и ремонта сельскохозяйственных машин, профилактики, диагностики и лечения болезней сельскохозяйственных животных), «Организация и повышение эффективности производства продукции животноводства» (для главных специалистов сельскохозяйственных предприятий и специалистов среднего звена). В новом ракурсе рассматриваются проблемы кадровой работы – «Управление персоналом подразделения в современных условиях», воспроизводства стада КРС – «Основы и система организации искусственного осеменения КРС». Вопросы правового регулирования деятельности агропромышленного предприятия включены в каждый учебно-тематический план. Направление «Организация информационно-консультативной службы в АПК» вследствие активной работы центра ИКС, действующей при Институте, развивается, популяризируя свою деятельность, предлагая накопленный материал, принимая заявки на поиск информации в процессе работы каждой группы.

Программы повышения квалификации, учебно-тематический план содержательно соответствуют перспективным направлениям актуальных проблем развития АПК области, популяризируют опыт лучших передовых сельскохозяйственных предприятий, эффективные технологии, научные методы управления производством и персоналом организаций.

Все программы сконструированы по модульному принципу, что позволяет оперативно и глубоко создавать из отдельных блоков и тем содержанное единство содержания, подбирать эффективные формы его освоения. Как правило, для краткосрочных групп – это практические занятия, разбор конкретных ситуаций, выездные занятия, круглые столы – формы, дающие возможность свободного общения, дискуссии с преподавателями и коллегами.

Несмотря на актуальность направлений повышения квалификации, востребованность многих программ, ведется разработка новых направлений и модулей, отвечающих изменяющимся потребностям руководителей и специалистов, а также изменениям в сфере АПК.

Разрабатываются программы: «Формирование команды управления», «Повышение эффективности работы аппарата управления предприятием», «Правовой статус, компетенция и организация работы органов управления акционерным обществом», «Секретарское дело», «Организация коммерческой деятельности в АПК», «Перспективные технологии создания и использования дополнительных культурных пастбищ», «Высокоэффективные технологии защиты посевов сельскохозяйственных культур от сорняков», «Совершенствование технологий производства молочных продуктов» и др.

Реализуемые и планируемые к реализации программы дополнительного профессионального образования для специалистов и квалифицированных рабочих кадров предприятий АПК региона даны в прил. 2.

Университетские комплексы в сфере подготовки кадров С целью адаптации руководителей и специалистов сельского хозяйства к новым экономическим условиям, формирования их конкурентных преимуществ на рынке аграрного труда, а также для успешного решения кадровых и производственных проблем в АПК Омского региона было создано в 2002 г. некоммерческое партнерство «Омский аграрный университетский комплекс» (далее – ОАУК). Структура Комплекса представлена на рис. 8.

Основными направлениями деятельности Комплекса являются следующие:

- обеспечение непрерывного образования в системе единого аграрного образовательного пространства;
- более эффективное использование интеллектуального научно-педагогического кадрового потенциала, материально-технической базы и финансовых вложений;
- осуществление законодательной инициативы, внесение в законодательные органы нормативных актов, экспертизы принимаемых законопроектов;
- интеграция подготовки и повышения квалификации специалистов с наукой и производством;
- создание новых условий для подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов и руководителей учреждения и организаций АПК;

Омский аграрный университетский комплекс

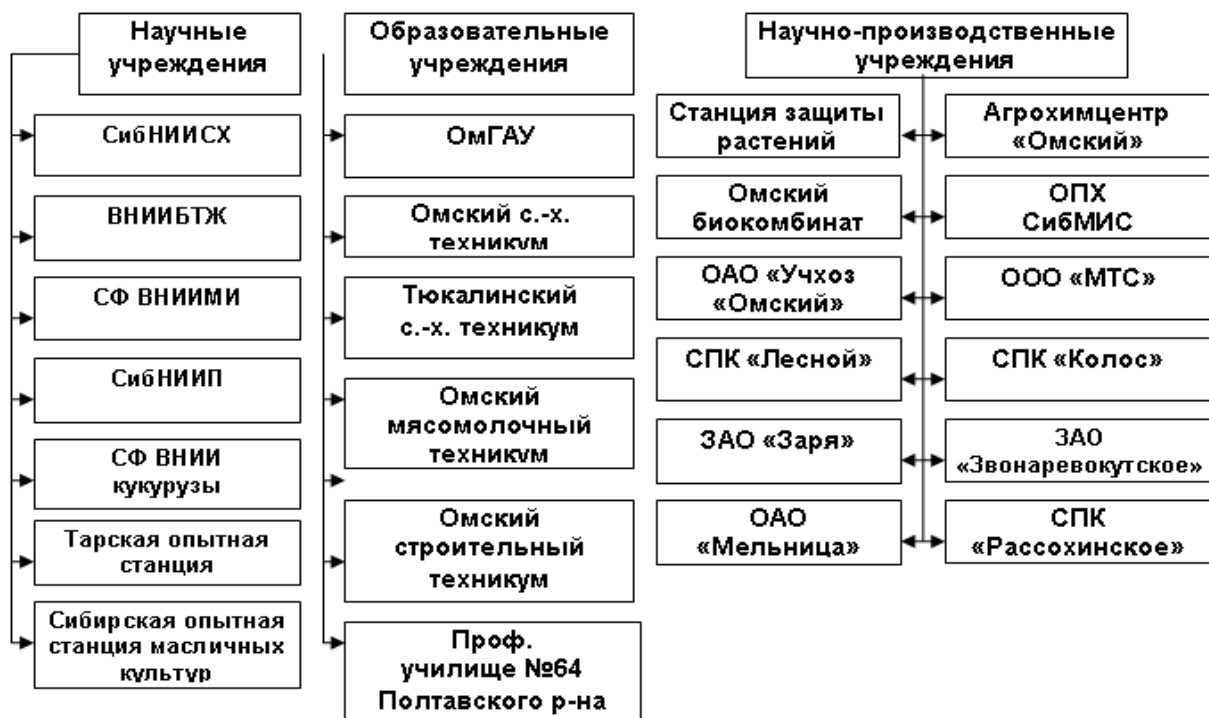


Рис. 8. Организационная структура ОАУК

- участие в формировании региональной аграрной политики, в экспертизе выполнения региональных программ и проектов реформирования и технологической модернизации сельскохозяйственного производства;

- организация массового внедрения достижений науки, техники и передового опыта в организациях и предприятиях АПК на договорной основе через научно-производственные и производственные системы, базовые хозяйства, другие формы интеграции науки и производства.

В области образования университетский комплекс – это решение кадровой проблемы АПК: подготовка высококвалифицированных кадров и повышение квалификации специалистов.

В области науки и производства университетский комплекс осуществляет научно-методическое обеспечение АПК области.

Подводя итог вышесказанному, можно еще раз отметить, что изменение характера, спектра и сфер приложения труда требует от современного специалиста-агрария постоянного повышения квалификации и углубления профессиональных знаний. Поэтому в условиях рыночных реформ возрастает значимость переподготовки и повыше-

ния квалификации кадров, обусловленная необходимостью адаптации руководителей и специалистов сельского хозяйства к новым экономическим условиям. Реализуя концепцию непрерывного аграрного образования в рамках Омского аграрного университетского комплекса можно эффективно решать проблемы обеспечения регионального АПК квалифицированными и конкурентоспособными кадрами.

Развивая теорию кластерного подхода, мы предлагаем использовать уже сформированную структуру Омского аграрного университетского комплекса как основного звена отраслевого кадрового кластера.

Таким образом, проведенный анализ состояния и динамики развития рынка квалифицированного аграрного труда в системе регионального АПК, позволяет нам сделать вывод о том, что инновационный характер аграрного развития в регионе возможен при консолидации усилий и взаимодействий органов власти (создание благоприятных экономических условий и прямая поддержка инноваций), науки (разработка прогрессивных технологий и создание для них соответствующих научных предпосылок), образования (подготовка и переподготовка кадров по освоению современных технологий) и бизнеса по различным направлениям деятельности (инвестирование инноваций).

Кадровые службы на предприятиях *Кадровый менеджмент* рассматривает людей как достояние производственной организации, ресурс, который, как и другие ресурсы, надо эффективно использовать для достижения целей [33].

Качественные характеристики персонала: наличие конкретных знаний и профессиональных навыков в определенной сфере деятельности; определенные профессиональные и личные интересы, стремление сделать карьеру, потребность в профессиональной и личной самореализации; наличие психологических, интеллектуальных, физических качеств для конкретной профессиональной деятельности, определяют структуру персонала по категориям (руководитель, специалисты, служащие, рабочие) и по профессиям, специальностям, квалификационным признакам. В конкурентной борьбе за ценные кадры все большее значение приобретают профессионализм, интеллектуальный и творческий потенциал, предпринимательские способности работников.

Основная цель кадрового менеджмента — подбор компетентных и заинтересованных сотрудников, умение их удерживать, совершенствование профессиональной подготовки работников.

Исходя из этого, цели управления персоналом конкретизируются на уровне целого ряда направлений работы: планирование персонала; найм персонала; подготовка и продвижение персонала; мотивация и вознаграждение персонала; использование персонала; высвобождение персонала.

Одно из решающих направлений в работе с персоналом — выработка и реализация кадровой политики. Она включает совокупность принципов и вытекающих из них методов работы с кадрами управления и направлена на обеспечение производства менеджерами, обладающими необходимыми профессиональными знаниями и навыками.

Кадровая политика предприятия направлена на поиск квалифицированных руководителей и специалистов, создание им условий для эффективной работы и профессионального роста.

Совокупность целей кадровой политики предприятия в условиях рыночных отношений направлена на развитие предприятия в сфере кадрового менеджмента, а также на повышение антикризисного управления.

Кадровая политика — целенаправленный процесс формирования персонала и управления им, ориентированный на оперативное и эффективное удовлетворение потребностей предприятия по соответствующему направлению ресурсного обеспечения.

Выделяют следующие цели кадровой политики предприятия:

- обеспечение всех структурных элементов (подразделений) предприятия персоналом необходимой специализации и уровня квалификации;
- оптимизация затрат предприятия на содержание наемного персонала;
- обеспечение организационных и социально-экономических условий, предотвращающих трудовые конфликты на предприятии и дополнительные затраты, связанные с их разрешением;
- поддержание психологического климата, благоприятствующего эффективному функционированию трудовых коллективов и предприятия в целом [18, с.196].

В современных условиях хозяйствования выделяют следующие принципы кадровой политики: подбор людей по деловым и нравственным качествам; использование опытных работников в сочетании с молодыми; использование кадров с учетом опыта их работы и профессиональной подготовки; непрерывность процесса обновления кадров; подготовка и переподготовка кадров с учетом перспектив развития народного хозяйства и отдельных предприятий; соответствие качеств кандидата характеру объекта управления (занимаемой должности); психологическая совместимость работников управления; обеспечение гласности при решении кадровых вопросов; более широкое выдвижение на руководящую работу женщин и т.д.

Исходными положениями политики в области кадров являются следующие:

- политика занятости направлена на обеспечение квалифицированным персоналом и разработку мер по его мотивации путем создания комфортных условий работы, безопасности и возможности профессионального роста;

- политика оплаты труда означает предоставление более высокой зарплаты, чем на других предприятиях в соответствии с количеством и качеством выполняемых обязанностей;

- политика обучения - это обеспечение соответствующими практическими пособиями и производственной базой для подготовки выполнения возлагаемых на работников обязанностей;

- политика производственных отношений предполагает установление определенных процедур для простого решения возникающих проблем;

- политика благосостояния включает предоставление услуг и льгот, более привлекательных, чем у фирм-конкурентов.

Основным содержанием кадровой политики являются, во-первых, обеспечение рабочей силой высокого качества, включая планирование, отбор и наем, высвобождение (выход на пенсию, увольнения), анализ текучести кадров и др.; во-вторых, развитие работников, профориентация и переподготовка, проведение аттестации и оценки уровня квалификации, организация продвижения по службе; в-третьих, совершенствование организации и стимулирования труда, обеспечение техники безопасности, социальные выплаты.

В России сложилась практика управления кадрами различными службами, отделами и подразделениями предприятия. Так, числен-

ность персонала, производительность труда, общий фонд заработной платы определяет плановый отдел. Подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников осуществляет отдел технического обучения. Нормирование труда, анализ его производительности, установление разрядов, формы заработной платы, определение численности специалистов, составление штатного расписания и т.д. - функция отдела по труду и заработной плате. Прием и увольнением кадров, анализом их движения, поддержанием трудовой дисциплины и т.д. занимается отдел кадров. Обоснование норм труда и осуществление мероприятий по их снижению, вопросы механизации и автоматизации производственных процессов находятся в ведении технического отдела [31, с.159].

Таким образом, между службами и отделами предприятия возникает своеобразное разделение труда по управлению кадрами. Вместе с тем ни один отдел или подразделение не несет ответственности за общую политику предприятия в управлении кадрами, хотя в отдельности они выполняют свойственные только им функции. Отсутствие необходимой координации снижает эффективность управления кадрами. Поэтому столь важно разработать на каждом предприятии взаимосвязанную, скоординированную между различными звеньями политику в управлении кадрами.

Первоочередным направлением деятельности таких служб, выходящих за рамки традиционных отделов кадров, должны стать *внутрифирменные программы повышения квалификации персонала*, рассчитанные на различные профессионально-квалификационные категории, начиная с руководителей высшего уровня и кончая рабочими и техническими исполнителями.

Среди основных задач, выполняемых этим подразделением на предприятии, можно отметить следующие:

- организация труда и управление занятостью;
- наем и увольнение;
- аттестация рабочих мест и персонала, его перемещение, трудовая карьера и закрепление;
- организация внутреннего трудового распорядка и рабочего времени;
- оплата труда и материальное поощрение;
- нематериальное стимулирование и социальное развитие;
- охрана, условия и безопасность труда

Подразделения управления персоналом активно участвуют в переговорах с профсоюзами при заключении коллективных договоров, в разборе жалоб, претензий, осуществляют контроль за трудовой дисциплиной.

Расширение состава функций кадровых служб Среди важных направлений работы является расширение функций, среди которых реализация стратегических и тактических целей своей фирмы: прогнозирование ситуации на рынке труда и в собственном коллективе для принятия вовремя соответствующих мер; систематический анализ имеющегося кадрового потенциала и планирование его развития с учетом перспективы; мотивация персонала, оценка и обучение кадров, содействие адаптации работников к нововведениям, создание социально-комфортных условий в коллективе, решение вопросов психологической совместимости сотрудников и др.

Важнейшей функцией службы управления персоналом является понимание и реализация в кадровой политике общих замыслов руководства по развитию предприятия. В сегодняшней российской практике это - наиболее слабое место. Оторванность отделов кадров от постановки перспективных целей приводит к тому, что имеющийся кадровый потенциал зачастую не способен реализовать новые идеи и технологии, а на его перестройку уходит слишком много времени, что совершенно непозволительно в условиях рыночной экономики.

Принципами построения современной системы управления персоналом считаются:

- эффективность подбора и расстановки сотрудников;
- справедливость оплаты труда и мотивации, вознаграждение не только за индивидуальные, но и коллективные достижения;
- продвижение работников в соответствии с результатами труда, квалификацией, способностями, личными интересами, подробностями организации;
- быстрое и эффективное решение личных проблем.

Управление персоналом является стратегической функцией и предполагает: разработку кадровой стратегии, подбор персонала исходя из философии организации, стимулирование с учетом качества индивидуальной деятельности, минимизацию трудовых споров и создание положительного социально-психологического климата на рабочих местах.

В большинстве сельскохозяйственных организаций функции службы по работе с персоналом выполняют отделы кадров. Совершенствование работы с персоналом предполагает наличие кадровой службы, которая занималась бы вопросами эффективной работы с персоналом [77]:

1. Долгосрочным и краткосрочным планированием вакантных должностей в штате организации;
2. Аттестацией персонала;
3. Повышением квалификации персонала;
4. Формирование кадрового резерва.

Рассмотрим такие функции службы управления персоналом в организации, которые непосредственным образом влияют на формирование конкурентоспособности кадров.

Аттестация — это совокупность приемов оценки соответствия деловых качеств управленческого персонала тем требованиям, которые предъявляются к конкретному должностному лицу. Аттестации подлежат все категории служащих: руководители, специалисты и другие работники, состоящие в штате предприятия. За основу берутся тарифно-квалификационные характеристики и Единая тарифная система для руководителей, специалистов и служащих агропромышленного комплекса, утвержденные правительственными органами.

В задачу аттестации входит выявление профессиональной компетентности работника и соответствия его занимаемой должности, а также определение уровня оплаты труда работников в соответствии с тарифной сеткой.

При оценке работника, обращают внимание на следующие характеристики:

- производительность труда (темп работы руководителя, специалиста);
- качество труда (точность выполнения заданий, количество допущенных ошибок, потребность в проверках и т.п.);
- соблюдение трудовой дисциплины, надежность в работе;
- отношение к своей профессии и труду;
- настойчивость в достижении цели и выполнении заданий;
- отношение к собственности предприятия и иных лиц;
- способность к сотрудничеству, желание передавать свой опыт товарищам по работе;

- способность адаптироваться к новым ситуациям, принимать новые подходы к решению возникающих проблем;
- готовность принимать на себя ответственность и риск;
- умение организовать работу — свою и своих подчиненных;
- личное отношение к предприятию, его успехам и неудачам;
- навыки решения новых проблем;
- знание современной экономики и менеджмента;
- способность формировать и поддерживать эффективные рабочие группы (коллективы).

При оценке руководителей и специалистов необходимо для большей объективности учитывать сложность их труда по следующим признакам: сфера деятельности и сложность поступающей информации; степень самостоятельности при выполнении работы; масштабность и сложность руководства; степень ответственности за принимаемые решения; необходимость творческого отношения к работе, ее новизна; опыт практической деятельности и знания по специальности.

Для выполнения особо сложных работ требуются хорошие знания не только по специальности, но и в смежных отраслях, навыки по внедрению передового опыта.

Аттестация проводится в несколько этапов:

1. Подготовка, осуществляемая кадровой службой:

- разработка принципов и методики проведения аттестации;
- издание нормативных документов по подготовке и проведению аттестации (приказ, список аттестационной комиссии, методика проведения аттестации, план проведения аттестации, программа подготовки руководителей, инструкция по хранению персональной информации);
- подготовка специальной программы проведения аттестационных мероприятий (при проведении аттестации в первый раз по новой методике);
- подготовка материалов аттестации (бланки, формы и т.д.).

2. Проведение аттестации:

- аттестуемые и руководители самостоятельно (по разработанной кадровой службой структуре) готовят отчеты;
- аттестуемые и не только руководители, но и сотрудники и коллеги заполняют оценочные формы;
- анализируются результаты;

- проводятся заседания аттестационной комиссии.

3. Подведение итогов аттестации:

- анализ кадровой информации, ввод и организация использования персональной информации;
- подготовка рекомендаций по работе с персоналом;
- утверждение результатов аттестации.

4. Анализ результатов аттестации:

- выявление работников, не удовлетворяющих стандартам труда;
- выявление работников, удовлетворяющих стандартам труда;
- выявление работников, существенно превышающих стандарты труда.
- диагностика уровня развития профессионально важных качеств;
- сопоставление индивидуальных результатов со стандартными требованиями работы (по уровням и специфике должностей);
- выявление сотрудников с отклоняющимися от стандартов качествами;
- оценка перспектив эффективной деятельности;
- оценка роста;

5. Итоговые данные:

- составляются сравнительные таблицы эффективности работников;
- выделяются группы риска;
- выделяются группы роста;
- готовятся рекомендации по использованию данных аттестации.

Повышение квалификации персонала. Важнейшим фактором эффективной работы предприятия является своевременная и высококачественная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала, что способствует обширному диапазону их теоретических знаний, практических умений и навыков. Между квалификацией работника и эффективностью его труда существует прямая зависимость, т.е. рост квалификации на один разряд приводит, по данным отечественных экономистов, к 0,034% роста производительности труда. При этом необходимо использовать кадры в соответствии с их профессией и квалификацией, управлять профориентацией и создавать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, отражающий характер и уровень взаимоотношений между работниками.

Эффективность труда повышается, если на освоение новых видов работ в условиях внедрения новой техники и технологии у работников с более высоким образовательным уровнем уходит в 2-2,5 раза меньше времени. Главное, конечно, заключается не просто в более быстром приспособлении этих работников к новой технике, а в том, что они за счет своей высокой образовательной и профессиональной подготовки получают возможность технологически «видеть» значительно больше своих непосредственных обязанностей в процессе производства.

Влияние различных видов и форм подготовки и повышения квалификации рабочих на результаты хозяйственной деятельности предприятия определяется рядом показателей, которые можно объединить в две группы: экономические и социальные.

В число экономических показателей входят: рост производительности труда, качество продукции, экономия материальных ресурсов и т.д. Социальные показатели отражают уровень удовлетворенности трудом, его содержанием и условиями, формами и системами оплат.

Подготовка кадров ведется на основе расчетов потребности в кадрах определенной профессии и квалификации. Подготовка персонала представляет процесс приобретения теоретических знаний, практических умений и навыков в объеме требований квалификационной характеристики начального уровня квалификации.

Переподготовка персонала означает обучение квалифицированных работников с целью изменения их профессионального профиля для достижения соответствия квалификации кадров требованиям производства.

Проблема переподготовки кадров и повышение их квалификации выдвигается на первый план ввиду постоянного устаревания общего объема знаний и обесценивания прежних специальных знаний, что вызвано НТП, равно как естественной потерей знаний. Исходя из этого, повышение квалификации кадров можно определить как процесс совершенствования теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, освоение передовой техники, технологии, организации труда, производства и управления.

Работа с кадрами всегда носит перспективный характер. То, что делается для их подготовки сегодня, окажет влияние на уровень руководства предприятием через 5 – 10 лет и более. Средний срок пре-

бывания на одной и той же должности довольно короток: по данным исследования, он составил в среднем 3 – 5 лет. Поэтому необходима планомерная подготовка кадров.

Функционирующие многочисленные школы бизнеса, курсы менеджеров, университеты, так или иначе взаимодействующие с крупными фирмами и государственными организациями. Наличие у руководителей и специалистов практического опыта и определенных личных качеств недостаточно без специальной подготовки и периодического обновления знаний.

Накопленные умения и навыки персонала являются базовыми. Далее предприятие должно брать на себя обязанности по их обучению рыночным формам ведения производства с учетом потребностей и особенностей профессиональных возрастных групп. Сокращение дефицита знаний использование интеллектуального потенциала через повышение профессиональной компетенции каждого специалиста могут обеспечить выживание предприятия и его экономические успехи.

Не менее важна целенаправленная политика региональных органов управления АПК по организации всеобщего экономического образования, развитию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов всех уровней, созданию предпосылок и условий для распространения и передачи интеллектуального капитала.

Важным резервом для формирования хозяйств конкурентоспособными кадрами являются информационно-консультационные службы.

ИКС как резерв повышения конкурентоспособности Актуальность и производственная значимость информационно-консультационной деятельности в агропромышленном комплексе страны в современных условиях резко возрастают в связи со спадом производства в этой жизненно важной отрасли, оттоком высококвалифицированных и опытных специалистов из села, слабым внедрением достижений науки, современной техники и передового опыта.

Направления данной деятельности в АПК всегда были достаточно многогранны, а в последние годы она становится объективно необходимой в связи с увеличением потребности в информации о системе знаний по технологии и организации агропромышленного про-

изводства и, особенно, о конъюнктуре рынка сельскохозяйственной продукции, ресурсов и средств промышленного производства.

Консультационная деятельность направлена на оказание практической квалифицированной помощи сельскохозяйственным товаропроизводителям в организации и повышении эффективности производства продукции, его переработки. При этом необходимо учитывать институциональные особенности современного сельскохозяйственного производства и то, что абсолютное большинство производителей на селе до недавнего времени работало на достаточно крупных предприятиях, имеющих в своем составе специалистов, фактически являвшихся консультантами. Поэтому система ГосНТИ, обеспечивавшая доведение информации до своих региональных звеньев, и система повышения квалификации сельскохозяйственных кадров, вполне решали задачи распространения новых знаний и передового опыта [12].

Однако одним из недостатков сложившейся ранее информационной и консультационной системы обслуживания была разобщенность этих видов деятельности, они осуществлялись самостоятельно, без необходимой координации и связи. Такое разобщение стало тормозом дальнейшего их развития. Возникла необходимость интеграции информационной и консультационной деятельности.

О высокой эффективности интеграции этой деятельности свидетельствует накопленный опыт многих развитых стран, в которых уже сформированы сельскохозяйственные службы. В 154 странах мира работают более 600 тыс. специалистов-консультантов, обслуживающих 1,2 млрд. работников сельского хозяйства.

Интерес к формированию и дальнейшему развитию информационно-консультационной службы в современных условиях российской экономики растет на всех уровнях управления АПК. В эффективной деятельности информационно-консультационной службы должны быть заинтересованы, во-первых, сельскохозяйственные товаропроизводители, результативность работы которых непосредственно зависит от оперативного и полного получения необходимой информации, во-вторых, органы управления АПК, поскольку служба является наиболее эффективной формой реализации аграрной политики путем внедрения достижений науки, техники и передового опыта в агропромышленном комплексе.

Создание и развитие сети государственной информационно-консультационной службы для сельскохозяйственных товаропроизводителей является одним из основных направлений агропродовольственной политики правительства Российской Федерации на период с 2001 по 2010 г. Подразумевается, что наряду с государственными ИКС АПК, входящими в структуру Минсельхоза России, будут существовать альтернативные службы, оказывающие информационно-консультационные услуги в аграрной сфере.

Организационно-правовые формы региональных информационно-консультационных служб различны. Наиболее многочисленными являются службы, функционирующие в системе или при органах управления АПК. Крупные сельскохозяйственные предприятия различных форм собственности составляют 60% потребителей услуг ИКС АПК, крестьянские (фермерские) хозяйства — 14%, личные подсобные хозяйства и садово-огороднические товарищества — 14%, органы управления АПК — 7%.

Региональные ИКС предоставляют 23% от общего количества консультационных услуг ИКС АПК, районные ИКС — 38%, органы управления АПК регионов — 15%, органы управления АПК районов — 19%. Наиболее востребованы консультационные услуги, касающиеся технологии растениеводства (19% от общего числа консультаций) и животноводства (15%), маркетинга (18%), бухучета (16%), финансов и кредита (9%), правовых вопросов (8%).

Оперативное управление службой осуществляется по вертикали (федеральный — региональный — районный уровни) и регламентируется соглашениями между Министерством сельского хозяйства и субъектами РФ о взаимных обязательствах по поддержке агропромышленного комплекса в целом и ИКС АПК в частности.

Раздел 4. Комплексное решение проблем аграрной экономики: кластерная политика, программы кадрового обеспечения села, отраслевой кадровый кластер.

Кластерная политика Мы согласны с утверждением ряда авторов [79, 100, 108], что реформирование производственных отношений, формирование многоукладной экономики, преодоление внеэкономического принуждения и развитие частной инициативы, наряду с прогрессивными тенденциями в аграрной экономике, таят в себе возможности образования ситуации неуправляемого рынка, и в том числе рынка труда. Важной задачей является переход к новому способу производства с сохранением государственного и общественного регулирования новых экономических процессов. Все это предъявляет совершенно новые требования к кадровой политике. На повестку дня встал вопрос о создании легального рынка аграрного труда с целью наиболее рационального управления трудовыми ресурсами и социальной защиты населения.

Несмотря на все трудности и специфику, можно надеяться, что рынок квалифицированного труда в аграрной сфере будет формироваться достаточно динамично и начнет выполнять свои функции регулятора. Этому способствует, например, то, что в обстановке конкуренции все типы сельскохозяйственных предприятий начинают стремиться к оптимизации состава и численности работников. Работники же в условиях развивающейся многоукладности получают возможности поиска работы на более выгодных условиях. Однако все это может быть реализовано только при создании подлинно конкурентной среды на основе приватизации, при отмене всех ограничений, препятствующих выбору сферы деятельности и передвижению кадров, при создании рынка жилья и действенной системы содействия найму [19, с.130].

В.Я. Стрельцов в своей работе отмечает: «Для эффективного регулирования на этом рынке необходимо учитывать следующее:

- данный рынок функционирует в сельской местности и предполагает значительный территориальный охват;
- его емкость и возможности во многом определяются демографической ситуацией в сельской местности, системой сельского расселения и расположением сельскохозяйственных предприятий и их протяженностью;

- рынок будет развиваться в направлении двух определяющих сегментов: территориального и профессионально-квалификационного;

- не сформирована инфраструктура рынка, отсутствуют пока важнейшие элементы: биржи, центры, бюро, которые приводят всю систему в движение;

- рынок не выполняет основные свои функции: информационную, оценочную и регулируемую (производители не могут определить спрос и цену, а потребители не ориентируются на рынке ввиду отсутствия информации и рекламы);

- рынок сельскохозяйственного труда действует как стихийный, трудно оценить и сбалансировать спрос (количество вакантных рабочих мест) и предложение (возможности системы подготовки) по объему и по структуре;

- на рынке значительно меняется структурный состав потребителей в связи с реформированием в отрасли, отсюда стихийно меняется и структура спроса по типам и сферам в сельскохозяйственном производстве;

- в сельскохозяйственных предприятиях всех типов не создана пока кадровая служба, способная действовать на рынке труда» [25, с. 19].

С нашей точки зрения, решение проблемы создания *конкурентного аграрного рынка труда* состоит в создании системы формирования трудового потенциала сельскохозяйственного производства на региональном уровне, что в конечном итоге является одним из важнейших вопросов реорганизации регионального АПК в целом. Проблемы реорганизации региональных АПК являются очень сложными и актуальными, поскольку позволяют решать одновременно вопросы согласования системы отраслевого и регионального управления (на государственном уровне этот вопрос неразрешим).

Регионы, являясь носителями вполне определенных экономических, производственных, социальных, организационно-трудовых отношений позволяют с большой степенью обоснованности и достоверности определять и регулировать количественное и качественное состояние производственного потенциала АПК, включая и трудовой. На региональном уровне, кроме проблем оптимизации структуры производства, территориального размещения предприятий всех сфер

АПК, инвестиционной политики, могут более рационально и оперативно решаться и проблемы:

- стимулирования мотивации занятости населения в АПК;
- формирования трудового потенциала АПК;
- создания социальной инфраструктуры АПК, обеспечивающей воспроизводство населения, как базы развития трудового потенциала.

Для того чтобы региону и отрасли выжить и развиваться в новых экономических условиях, на смену устаревшим подходам должны прийти новые технологии управления региональным развитием, адаптированные под использование в обществе, основанные на знаниях и последних достижениях экономики и гуманитарных наук. Кластерный подход является одним из них. Как отмечалось на заседании Государственного совета (21 июля 2006 г.) «О механизмах взаимодействия федеральных и региональных органов исполнительной власти при разработке программ комплексного социально-экономического развития регионов»: «Существенное положительное воздействие на региональное развитие нашей страны способна оказать активная **кластерная политика**. Необходимо ускорить на федеральном уровне разработку мер кластерной политики, имея в виду, что кластерный способ организации экономики наиболее выгоден для любой региональной экономики и любого регионального бюджета, потому что именно работающая система кластеров обеспечит формирование на территории максимальной добавленной стоимости» [125].

Формирование кластерной политики направлено на выбор *конкурентоспособной модели экономики*, приоритетных отраслей, имеющих потенциал повышения конкурентоспособности, выявление факторов и элементов, воздействующих на степень развития конкурентных отношений и механизмов.

Кластер – это сообщество фирм, тесно связанных отраслей, взаимно способствующих росту конкурентоспособности друг друга. Для всей экономики государства кластеры играют роль точек роста внутреннего рынка [126].

В обобщенном виде кластер – это сеть поставщиков, производителей, потребителей, элементов промышленной инфраструктуры, исследовательских институтов, взаимосвязанных в процессе создания добавочной стоимости. Данный подход основывается на близости потребителя и производителя, на отсутствии границы между секто-

рами и видами деятельности. Все они рассматриваются во взаимосвязи [131].

Особенностью кластера является то, что в нем максимально учитывается рыночный механизм, он создается по инициативе снизу, когда сами учреждения и предприятия для повышения своей конкурентоспособности приходят к необходимости объединения в кластер. В этом случае усилия правительства должны быть направлены не на поддержку отдельных предприятий и отраслей, а на развитие взаимоотношений: между поставщиками и потребителями, между конечными потребителями и производителями, между самими производителями и правительственными институтами [126].

В настоящее время **кластерный подход**, первоначально используемый в исследованиях проблем конкурентоспособности, стал применяться при решении все более широкого круга задач, в частности при разработке и реализации программ регионального развития.

В процессе воспроизводства квалифицированных кадров для регионального АПК с целью формирования их конкурентоспособности нами предлагается использовать кластерный подход, как механизм взаимодействия образовательных учреждений, органов государственного управления, инфраструктурных компаний, организаций-потребителей.

Программа кадрового обеспечения АПК Как уже отмечалось ранее для решения социальных и кадровых проблем села необходим комплексный программный подход. При проектировании комплексной программы кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций региона конкурентоспособными специалистами нами предлагается использовать *принцип стратегического планирования*, который предполагает решение следующих задач: готовить специалистов с учетом потребности аграрного производства; способствовать улучшению качества их подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом современных требований рынка труда; посредством обучения специалистов содействовать внедрению передовых технологий и формированию производственной культуры, повышению эффективности сельскохозяйственного производства; создавать условия для закрепления специалистов в сельской местности.

Разработка программы осуществляется в несколько этапов.

Первый этап – определение цели и задач программы. Целью программы является подготовка высококвалифицированных руково-

дителей и специалистов сельского хозяйства региона, конкурентоспособных на рынке аграрного труда. Исходя из поставленной цели, можно сформулировать следующие задачи программы: выбор формы организации и контроля кадрового обеспечения АПК региона с учетом перспектив развития сельского хозяйства; подготовка, переподготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов в соответствии с требованиями рынка аграрного труда и научно-технического прогресса; определение объемов и каналов финансирования.

Второй этап предполагает сбор информации и анализ сложившейся ситуации в регионе. При этом количество собранной информации должно быть минимальным и одновременно достаточным для разработки основных направлений и мероприятий программы. В минимум входят сведения о кадровом составе (руководителях и специалистах), образовании и возрасте персонала, а также факторах, влияющих на распределение и текучесть кадров, стремление повышать квалификацию. Очень важно провести социологический анализ, в процессе которого должны быть изучены намерения учащихся школ после окончания: работать или учиться, остаться жить в сельской местности или уехать, в каком учебном заведении учиться и по какой специальности. Необходимо выяснить причины, которые сдерживают трудоустройство в селе выпускников высших и средних специальных учебных заведений.

Важным моментом является прогнозирование демографической ситуации. Прогноз должен отразить динамику численности всего сельского населения, в том числе по возрастным группам. При этом особое внимание необходимо уделить притоку населения в трудоспособном возрасте. Прогноз позволит планировать мероприятия исходя из реальных возможностей.

Необходимо также предусмотреть разработку прогноза основной и дополнительной потребности сельскохозяйственных организаций в руководителях и специалистах соответствующего профиля и уровня квалификации и разработать прогноз численности специалистов, которые будут подготовлены в учебных заведениях по каждой специальности.

Третьим этапом программы является разработка системы мероприятий для решения поставленных задач, определение сроков вы-

полнения и исполнителей каждого мероприятия и определение органа, осуществляющего контрольные функции.

В рамках наших исследований был разработан план мероприятий, входящих в комплексную программу кадрового обеспечения АПК региона конкурентоспособными специалистами (табл. 34).

Все мероприятия комплексной программы сгруппированы в четыре основных блока (направления):

1. Создание механизма реализации основных направлений и мероприятий программы.

2. Социально-экономическое развитие сельской местности региона и социальная поддержка квалифицированных кадров в системе АПК

3. Обеспечение АПК региона конкурентоспособными квалифицированными кадрами.

4. Обеспечение инновационного развития аграрного образования в Омском регионе.

В качестве информационной базы для составления плана мероприятий, входящих в каждое из направлений, были использованы уже действующие программные документы федерального и регионального уровней: Концепция развития агропромышленного комплекса Омской области до 2010 года, целевая программа Омской области «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса Омской области до 2010 года», Ведомственная целевая программа повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда, Отраслевая программа развития аграрного образования до 2010 года.

На четвертом этапе разработки программы устанавливаются объемы и источники финансирования. Это важнейший этап, от которого зависит её реализация. В программе должны быть выделены следующие источники финансирования: федеральный и областной бюджет, бюджеты муниципальных образований; средства предприятий АПК – участников кластера.

Практика показывает, что региональные целевые программы кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций разрабатываются, однако затем не используются, в основном из-за отсутствия финансирования или из-за слабого контроля их исполнения.

**План мероприятий комплексной программы кадрового обеспечения АПК региона
конкурентоспособными специалистами**

Направление деятельности	Основные мероприятия	Участники
1	2	3
1. Создание механизма реализации основных направлений и мероприятий программы	<p>1.1 Создание отраслевого кадрового кластера, сосредоточенного вокруг инновационного центра – Омского аграрного университетского комплекса</p> <p>1.2 Формирование стратегического комитета из представителей власти, производства, образования, науки</p> <p>1.3 Выбор стратегии, направленной на повышение эффективности деятельности входящих в кластер структур и на создание новых форм (сетей) сотрудничества внутри кластера</p> <p>1.4 Формирование единого информационного пространства посредством современной коммуникационной сети, новых информационных технологий</p> <p>1.5 Создание регионального Центра оценки кадров, способного на научной основе оценить состояние кадрового потенциала регионального АПК</p> <p>1.6 Создание сети посреднических агентств по найму, альтернативных государственной службе занятости</p> <p>1.7 Ускоренное развитие информационно-консультационной службы и расширение ее взаимодействия со всеми участниками кластера</p>	<p>Правительство Омской области</p> <p>Минобразования Омской области</p> <p>Минсельхозпрод Омской области</p> <p>УФГСЗН Омской области</p> <p>ОмАУК</p>

1	2	3
2. Социально-экономическое развитие сельской местности региона и социальная поддержка квалифицированных кадров в системе АПК	<p>2.1 Прямая бюджетная поддержка устойчивого развития сельскохозяйственных организаций региона, в т.ч. для внедрения инноваций в сельскохозяйственное производство</p> <p>2.2 Косвенная поддержка посредством налоговой политики и с помощью административного регулирования</p> <p>2.3 Инвестирование в систему аграрного образования</p> <p>2.4 Развитие социальной инфраструктуры в сельской местности</p> <p>2.5 Создание рабочих мест в сельской местности</p> <p>2.6 Создание условий для повышения доходов работников системы АПК</p> <p>2.7 Социальная поддержка выпускников СПО и ВПО, желающих трудиться на селе</p> <p>2.8 Социальная поддержка молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выплата единовременного пособия и безвозмездные перечисления; - предоставление субсидий на строительство или приобретение жилья <p>2.9 Безвозмездные перечисления руководителям сельскохозяйственных организаций, добившимся стабильного прироста объемов производства</p>	<p>Минэкономики и Минтруда Омской области</p> <p>Минфин Омской области</p> <p>Минсельхозпрод Омской области</p> <p>Органы местного самоуправления Омской области</p> <p>Ассоциация работодателей</p>
3. Обеспечение АПК региона конкурентоспособными квалифицированными кадрами	<p>3.1 Осуществление мониторинга кадрового обеспечения АПК, совершенствование информационной базы по кадрам</p> <p>3.2 Реформирование служб управления персоналом на всех уровнях с учетом возлагаемых на них функций прогнозирования и планирования потребности в кадрах различных профессий</p> <p>3.3 Формирование заказа на подготовку кадров на основе результатов маркетинговых исследований, учета заявок кадровых служб всех уровней</p>	<p>Минсельхозпрод Омской области</p> <p>Минобразования Омской области</p> <p>Ассоциация работодателей</p>

--	--	--

Продолжение табл. 34

1	2	3
	<p>3.4 Разработка и осуществление новой технологии целевой контрактной подготовки специалистов</p> <p>3.5 Совершенствование системы информирования учащихся, абитуриентов, студентов, выпускников образовательных учреждений, работодателей о ситуации на рынке труда и в сфере образования</p> <p>3.6 Восстановление системы персонального распределения выпускников учебных заведений СПО и ВПО</p> <p>3.7 Открытие филиалов учреждений СПО в сельской местности</p>	<p>УФГСЗН по Омской области</p> <p>ГУ ЦЗН районов Омской области</p> <p>ОмАУК</p>
4. Обеспечение инновационного развития аграрного образования в Омском регионе	<p>4.1 Проведение профессиональными учебными заведениями более гибкой политики на рынке образовательных услуг, разработка маркетинговой стратегии учебного заведения, основанной на ситуации на рынке труда и прогнозах его развития</p> <p>4.2 Активизация системы профессиональной ориентации сельской молодежи, создание классов профильного обучения и развитие дополнительной довузовской подготовки учащихся сельских школ</p> <p>4.3 Укрепление и модернизация материально-технической базы и инфраструктуры образовательных учреждений, использование глобальной сети Интернет и других локальных информационных сетей, оснащение образовательных учреждений современным оборудованием, приборами, материалами</p> <p>4.4 Повышение профессиональной и предметной квалификации ППС образовательных учреждений, включая их стажировку за рубежом</p> <p>4.5 Повышение качества и инновационного характера образования путем внедрения новых образовательных технологий, развития интерактивных форм обучения, проектных методов, современных обучающих</p>	<p>Минсельхозпрод Омской области</p> <p>Минобразования Омской области</p> <p>УФГСЗН по Омской области</p> <p>ГУ ЦЗН районов Омской области</p> <p>Ассоциация работодателей</p> <p>ОмАУК</p>

	программ	
--	----------	--

Окончание табл. 34

1	2	3
	<p>4.6 Усиление практической подготовки обучающихся на базе передовых предприятий и хозяйств – участников кластера</p> <p>4.7 Корректировка образовательного процесса с учетом технологической модернизации АПК и оценки фактического состояния его кадрового потенциала</p> <p>4.8 Создание условий для непрерывного образования в системе единого аграрного образовательного пространства</p>	<p>Учреждения начального, среднего и высшего аграрного образования региона</p>

Предлагаемая модель комплексной программы кадрового обеспечения АПК региона конкурентоспособными специалистами имеет два важных преимущества. Первое заключается в оптимизации расходов на мероприятия, поскольку программа базируется на уже действующих программных документах, под которые выделены определенные финансовые средства. Второе означает, что в качестве механизма ее реализации предполагается создание отраслевого кадрового кластера, который является наиболее выгодным для региональной экономики и для регионального бюджета, так как объединяет усилия уже сформированных структур, заинтересованных в максимальной отдаче вложенных средств.

Отраслевой кадровый кластер В качестве механизма реализации комплексной программы предлагается создание *отраслевого кадрового кластера*. В пользу выбора кластерной формы организации кадрового обеспечения АПК региона (рис. 6) свидетельствует наличие значимых для этого условий, их качество и степень специализации: физическая, административная и информационная инфраструктуры; финансовые и человеческие ресурсы; научно-исследовательский потенциал; требования местных потребителей и их специализированный спрос.

Во главе кластера должен стоять *стратегический комитет*, включающий представителей власти, производства, науки и образования. Этот орган намечает общий путь развития, определяет и контролирует координирующую фирму (структуру).

На наш взгляд, при выборе пути развития кластера необходимо руководствоваться двумя стратегиями, дополняющими друг друга:

- стратегией, направленной на повышение эффективности деятельности существующих структур (учреждений, организаций);
- стратегией, направленной на создание новых сетей сотрудничества внутри кластера.

Из описанных в литературе основных характеристик кластеров нами предлагается использовать *фокусную характеристику*, когда кластер фирм (организаций) сосредоточен вокруг одного центра – предприятия или учреждения.

Таким центром отраслевого кадрового кластера для Омского региона (рис. 8) может служить уже сформированная структура Омского аграрного университетского комплекса, который, по нашему мнению, на базе современного методического, информационного,

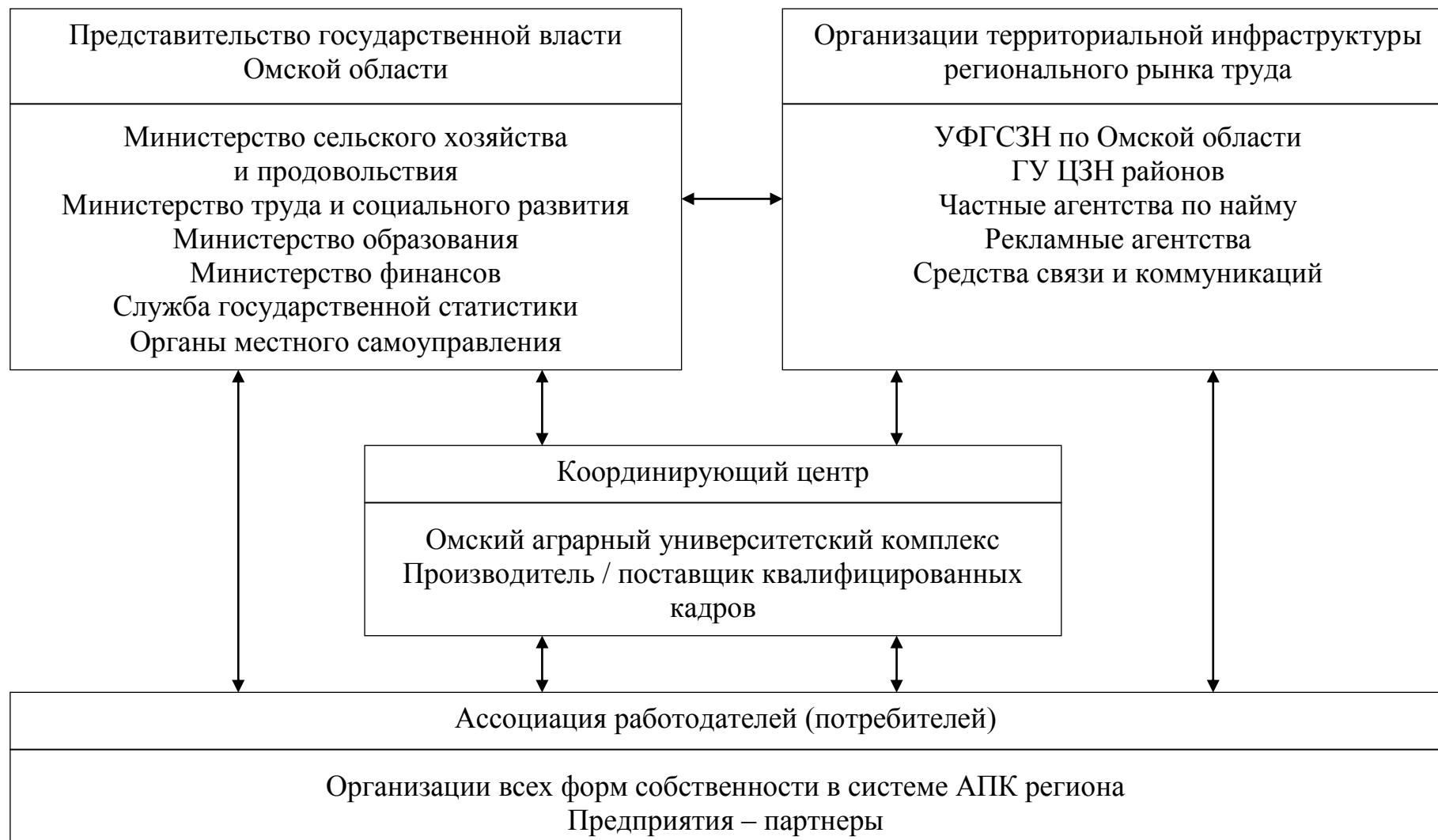


Рис. 8 Структура кадрового кластера АПК Омской области

организационного и технического обеспечения и результатов мониторинга рынка аграрного труда в регионе способен решать следующие задачи:

- реализовывать на высоком уровне программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей, специалистов и квалифицированных рабочих кадров для организаций АПК, направленные на формирование и развитие их конкурентоспособности;

- осуществлять адресную подготовку высококвалифицированных кадров для предприятий – участников кластера и управлять их первичным распределением;

- управлять перераспределением кадров с учетом региональной специализации сельскохозяйственного производства;

- координировать выполнение инвестиционных, производственных, коммерческих и социальных программ, направленных на решение кадровых проблем регионального АПК.

Особенностью предлагаемой схемы кадрового кластера АПК Омской области является то, что он является не просто суммой отдельных его частей, а формой сотрудничества, направленного на развитие тесных взаимоотношений между поставщиками и потребителями, между производителями, потребителями и правительственными институтами и т.д.

При этой схеме усилия правительства (федерального и областного) должны быть направлены не на поддержку отдельных предприятий (организаций), а в целом на поддержку кластера, стратегический комитет которого на основе глубокого анализа деятельности всех участников кластера и оценки эффективности предпринимаемых ими мер распределяет выделенные средства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда рассматривается нами как сегмент товарного рынка, включающий социально-экономические отношения, механизмы и инфраструктуру, которые обеспечивают все фазы воспроизводства рабочей силы на основе действия различных экономических законов. Аграрный рынок труда имеет свои специфические характеристики, обусловленные как особенностями сельскохозяйственного производства, так и рядом других факторов: многоукладностью сельского хозяйства, отраслевой структурой территории, социально-экономическими проблемами села, низким качеством трудовых ресурсов, низкой конкурентоспособностью рыночной среды и т.д.

Конкурентоспособность специалиста определяется его профессиональной квалификацией, личными и моральными качествами, творческими, предпринимательскими способностями, умением работать в условиях конкуренции. Конкурентоспособность специалиста сельского хозяйства на рынке труда определяется оптимальным сочетанием его профессионализма и универсализма. Основными качествами, характеризующими конкурентоспособного специалиста-агрия, являются: предпринимательские, организаторские и коммуникативные способности, умение работать с информацией, стремление к непрерывному профессиональному росту, к высокому качеству конечного продукта своего труда.

Состояние аграрного рынка труда в Омском регионе определяется рядом дестабилизирующих факторов: снижение доли молодежи и населения трудоспособного возраста на селе, сокращение числа занятых в коллективных формах сельского хозяйства, рост численности безработных, низкий уровень заработной платы в аграрном секторе экономики, крайне низкий процент закрепляемости молодых специалистов в сельскохозяйственных организациях. Хотя показатели профессионально-квалификационной структуры специалистов сельского хозяйства Омского региона при этом значительно выше средне российских, например, доля специалистов-агров с высшим профессиональным образованием в Омской области в 2004 г. составила 58%, а по России этот показатель – 35%.

Конкурентоспособность руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций во многом определяется конкурентоспособностью самих предприятий, их финансово-экономическим

состоянием и репутацией. Анализ социально-экономического состояния сельского хозяйства Омской области свидетельствует о происходящих и наметившихся положительных тенденциях: происходит увеличение рентабельности хозяйственной деятельности; увеличивается число прибыльных хозяйств; наблюдаются устойчивые урожаи зерновых культур; увеличивается производство молока и мяса. Эти показатели подтверждают конкурентоспособность отрасли сельского хозяйства Омского региона в масштабах Сибирского федерального округа, а по некоторым показателям – в масштабах РФ. Данная социально-экономическая среда способствует формированию конкурентоспособности специалистов сельского хозяйства.

В рыночных условиях особую актуальность приобретает необходимость проведения объективной сравнительной оценки качества рабочей силы, по сути, ее конкурентоспособности. На основе анализа существующих методов оценки персонала, применяемой на практике комплексной оценки кадров разработана методика оценки конкурентоспособности специалистов сельскохозяйственных предприятий, базирующаяся на качественных показателях деловых и личностных свойств и показателях результативности производственной деятельности.

Проведенное по репрезентативной выборке анкетирование руководителей сельскохозяйственных организаций Омской области позволяет получить следующие данные: общие сведения о работающих в настоящее время специалистах этих хозяйств (по уровню образования, стажу работы, возрасту, полу и семейному положению); оценку состояния дел на участках, за работу которых отвечают главные специалисты; оценку профессиональных и организаторских качеств специалистов; оценку личностных качеств у специалистов; обобщенную оценку работы специалистов.

Результаты исследования уровня конкурентоспособности специалистов сельскохозяйственных организаций, проведенного с помощью авторской методики, могут быть использованы районными управлениями сельского хозяйства при подборе кадров, продвижении их по службе, переводе на другую работу, зачислении в резерв, проведении конкурсов на замещение должности. Методика сокращает в три раза издержки на сбор информации о состоянии кадрового потенциала специалистов сельского хозяйства региона в сравнении с

методами статистических обследований, не требует специальной подготовки экспертов, и это является её явным преимуществом.

Полученные данные оценки деловых и личностных качеств специалистов при соответствующей обработке позволяют установить наиболее важные характеристики, определяющие успех в их работе. К ним относятся: знания основ рыночной экономики, методов управления, технологии производства; проявление в работе творческой активности и инициативы; умение подбирать и эффективно использовать кадры; строгость по отношению к нарушителям трудовой и производственной дисциплины; знания правил общения в трудовом коллективе и другие.

Выполненная оценка сложившегося уровня конкурентоспособности специалистов сельскохозяйственных организаций региона показала необходимость повышения качества подготовки в вузе специалистов по ряду дисциплин: менеджмент, психология управления, управление и маркетинг в АПК, этикет деловых отношений. Этот материал может служить основанием для формирования и корректировки образовательных программ по специальностям высшего и дополнительного профессионального образования: введения дополнительных дисциплин в учебные планы, усиления отдельных разделов традиционных дисциплин, изменения формы контроля знаний по ним, использования активных методов обучения: деловых игр, тренингов, учебных дискуссий, моделирования ситуаций.

Для решения социально-экономических и кадровых проблем региона требуется комплексный программный подход, предполагающий активные действия органов государственной власти, местного самоуправления, организаций территориальной инфраструктуры рынка труда, учреждений аграрного образования региона. Предлагаемая модель комплексной программы кадрового обеспечения АПК региона включает в себя создание эффективного механизма реализации основных направлений и мероприятий программы; социально-экономическое развитие сельской местности региона и социальную поддержку квалифицированных кадров в системе АПК; обеспечение АПК региона конкурентоспособными квалифицированными кадрами; обеспечение инновационного развития аграрного образования в Омском регионе.

Экономическая эффективность Программы заключается в оптимизации расходов на мероприятия по подготовке конкурентоспособ-

ных квалифицированных кадров для АПК Омской области, их переподготовке и повышению квалификации; созданию им необходимых социально-бытовых условий, способствующих закрепляемости квалифицированных кадров на селе.

В качестве механизма реализации программы кадрового обеспечения регионального АПК конкурентоспособными специалистами предлагается создание отраслевого кадрового кластера, который является наиболее выгодным для региональной экономики и для регионального бюджета, так как объединяет усилия уже сформированных структур, заинтересованных в максимальной отдаче вложенных средств. Отраслевой кадровый кластер предполагает объединение усилий государства, предприятий и учреждений с целью формирования конкурентоспособных сельскохозяйственных кадров и их эффективного использования в регионе. В качестве основного звена отраслевого кадрового кластера предлагается использовать уже сформированную структуру Омского аграрного университетского комплекса, имеющего современное кадровое, методическое, информационное, организационное и техническое обеспечение.

Для формирования рынка конкурентоспособных специалистов сельского хозяйства необходим механизм взаимодействия всех участников воспроизводственного процесса квалифицированных кадров, включающий: мониторинг рынка труда; разработку прогноза его развития в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе; раннюю профориентацию и отбор абитуриентов по личностным качествам, составляющим основу для успешного становления специалиста; личностно-ориентированную, дифференцированную корректировку учебных планов и программ, осуществляемую с участием будущего работодателя; формирование системы информационной и организационной поддержки трудоустройства выпускников.

Инновационное развитие аграрного образования в регионе возможно при условии выбора аграрными образовательными учреждениями рыночно ориентированной стратегии, предполагающей управление качеством образовательной деятельности, включающее управление ресурсами, управление учебным процессом, управление корректирующими действиями и инновационными технологиями в учебно-воспитательном процессе, контроль качества образования. Внедрение всего комплекса разработанных мероприятий на базе ФГОУ

ВПО ОмГАУ в течение 2003–2005 гг. способствовало повышению качества выпускников сельскохозяйственного профиля. Об этом свидетельствуют результаты итоговой государственной аттестации выпускников по специальностям Агрономия, Зоотехния, Экономика и управление в АПК, Бухгалтерский учет и аудит. В 2005 г. по сравнению с 2003 г. произошли следующие положительные изменения: качество знаний по результатам комплексного экзамена выросло в среднем на 10%, количество ВКР, выполненных по заявкам предприятий выросло в среднем на 63%, рекомендованных к внедрению и внедренных в производство увеличилось в среднем на 66%, количество полученных выпускниками дипломов с «отличием» возросло на 40%.

Создание новой формы сотрудничества сфер труда и обучения, работодателей и институтов, составляющих инфраструктуру регионального рынка труда в виде отраслевого кадрового кластера; проведение постоянного мониторинга кадрового обеспечения АПК региона с использованием научно обоснованных методик оценки конкурентоспособности специалистов сельскохозяйственных организаций и маркетингового подхода; создание системы непрерывного аграрного образования, базирующейся на рыночно ориентированной стратегии образовательных учреждений, составляют основу для обеспечения регионального рынка труда конкурентоспособными специалистами сельского хозяйства.

Это позволит к 2010 году укомплектовать штатный состав руководителей и главных специалистов с.-х. организаций Омской области конкурентоспособными кадрами на 75 %, специалистов – на 50 %. Это приведет к повышению экономической устойчивости регионального АПК: средний уровень рентабельности хозяйственной деятельности может достигнуть уровня 45 %, процент убыточных хозяйств снизиться до 15 %. Значительно повысится эффективность использования бюджетных и кредитных средств, активизируется инвестиционная и инновационная деятельность.

Эти выводы основываются на анализе наметившихся положительных тенденций в развитии регионального АПК.

Приложения

**Лист экспертной оценки конкурентоспособности специалистов
сельскохозяйственных предприятий Омской области**

район, наименование организации

Уважаемый _____

Лаборатория мониторинга и комплексной оценки персонала при Институте заочного обучения и повышения квалификации ФГОУ ВПО ОмГАУ, выполняющая функции накопления и систематизации данных о социально-демографической и профессионально-квалификационной структуре кадров АПК Омского региона, проводит исследования по изучению профессиональных и личностных качеств у главных специалистов сельскохозяйственных организаций Омской области.

Нами используется метод экспертной оценки. В качестве экспертов выступаете Вы, руководители сельскохозяйственных организаций, хорошо знающие своих главных специалистов по совместной работе, наблюдающие их в повседневной деятельности.

В связи с этим просим Вас дать объективную оценку Вашим коллегам на всех трех этапах анкетирования.

На первом этапе заполняются таблицы 1 и 2. В таблице 1 указываются общие сведения о специалистах, в таблице 2 дается оценка состояния дел на участке, за работу которых отвечают специалисты

1. Общие сведения о специалисте:

Показатель	Главный агроном	Главный зоотехник	Главный экономист	Главный бухгалтер
1. Имеют образование: высшее профессиональное; среднее профессиональное; практик				
2. Стаж работы в должности: менее 1 года; 1–5 лет; 1–10 лет; свыше 10 лет.				
3. Возраст: до 30 лет; от 30 до 40 лет; от 40 до 50 лет; свыше 50 лет.				
4. Пол (муж, жен.)				
5. Семейное положение				

2. Оценка состояния дел на участках, за работу которых отвечают специалисты

Поставьте любой знак (+ или *) в случае положительного ответа

Показатели состояния дел	Главный агроном	Главный зоотехник	Главный экономист	Главный бухгалтер
1. Систематически выполняются производственные задания				
2. Строго соблюдается технологическая, плановая и учетная дисциплина				
3. Обеспечивается высокая трудовая дисциплина				
4. Соблюдается режим экономии				
5. Обеспечивается высокое качество продукции и услуг				
6. Правильно используется необходимая техника и оборудование				
7. Пользуются высоким авторитетом в своем коллективе				

На втором этапе заполняются таблицы 3 (профессиональные и организаторские качества) и 4 (личностные качества).

3. Оценка профессиональных и организаторских качеств

Каждый показатель, приведенный в таблице, нужно оценить одним из следующих баллов: 0 – если качество находится на низком уровне, 1 – если качество находится на среднем уровне, 2 – если качество находится на высоком уровне.

Наименование показателя	Главный агроном	Главный зоотехник	Главный экономист	Главный бухгалтер
1. Знает «узкие места» и проблемы своего участка				
2. Знает основы экономики, методы управления				
3. На своем участке знаком с технологическими процессами				
4. Способен понимать причины неисправности агрегата и устранить ее				
5. Способен четко организовывать и планировать свою работу				
6. Сознает ответственность за выполняемую работу				
7. Может оперативно направить или исправить ход работы				
8. В любом деле ищет новые, наиболее эффективные пути решения				

9. Доводит начатое дело до конца				
10. Проявляет компетентность во всех вопросах				
11. Способен коротко и ясно говорит о деле				
12. Проявляет в работе творческую активность и инициативу				
13. Использует возможности для расширения своих знаний, умений и навыков				
14. Умеет подбирать и эффективно использовать кадры				
15. Умело сочетает в работе государственные интересы и интересы предприятия				
16. Знает права и обязанности руководителя				
17. Способен быстро и четко организовывать выполнение задания				
18. Способен самостоятельно и быстро принимать обоснованные решения				
19. Умеет организовывать коллективное обсуждение вопросов дисциплины и т.д.				
20. Умеет правильно организовывать и контролировать ход работы				
21. Распределяет задания с учетом возможностей подчиненных				
22. Следит за профессионально-квалификационным уровнем подчиненных				
23. Умеет найти индивидуальный подход к каждому подчиненному				
24. Проявляет заинтересованность и инициативу в работе по внедрению новой техники, совершенствованию технологии, улучшению организации труда				
25. Делится с подчиненными своим производственным опытом и знаниями				
26. Добросовестно относится к своим служебным обязанностям				
27. Способен по-деловому провести собрание и выступить сам				
28. Строг по отношению к подчиненным, нарушающим трудовую дисциплину				
29. Способен, не выражая недовольства, выполнять даже нежелательное, с его точки зрения, задание				
30. В своей работе опирается на коллектив				
31. В трудных случаях избегает самостоятельных решений				
32. Суетлив, но от этого нет видимой пользы				
33. Бывает снисходителен к небрежности, допущенной подчиненными в работе				

4. Оценка личностных качеств

Каждый показатель, приведенный в таблице, нужно оценить одним из следующих баллов: 0 – если качество находится на низком уровне, 1 – если качество находится на среднем уровне, 2 – если качество находится на высоком уровне.

Наименование показателя	Главный агроном	Главный зоотехник	Главный экономист	Главный бухгалтер
1. Проявляет внимание и заботу к личным делам подчиненных				
2. В затруднительных случаях сам предлагает помощь или поддержку				
3. Свое время и внимание уделяет подчиненным независимо от личных симпатий				
4. Ответственно относится к общественным поручениям				
5. Стремится повышать свой общеобразовательный и культурный уровень				
6. Умеет открыто признавать свои ошибки				
7. Умеет терпеливо выслушать как руководителей, так и подчиненных				
8. Знает правила общения в трудовом коллективе				
9. Взаимоотношения в семье				
10. Поведение в быту				
11. Успешно взаимодействует с людьми, имеющими иную точку зрения				
12. В конфликтных ситуациях находит конструктивные пути выхода				
13. Случается, что наказывает некоторых подчиненных не по заслугам				
14. Бывают жалобы подчиненных на грубость				

На третьем этапе необходимо дать обобщенную оценку работы специалистов, для чего из пунктов 1-5 выбрать только один, а по пунктам 6 и 7 в каждом сделать пометку любым знаком (+ или *) при положительном ответе.

5. Оценка работы специалиста в целом

Наименование показателя	Главный агроном	Главный зоотехник	Главный экономист	Главный бухгалтер
1. С возложенными обязанностями справляется всегда успешно				
2. Бывают срывы, но в общем с возложенными обязанностями справляется				
3. Иногда не справляется, но по независящим от него причинам				
4. Старается, но пока не все и не всегда у него получается				
5. С возложенными обязанностями не справляется				
6. Является перспективным работником				
7. Мог бы выполнять обязанности вышестоящего руководителя				

Данные этого оценочного листа будут использованы для следующих целей:

1. Установления зависимости состояния дел на участках работы главных специалистов сельскохозяйственных организаций от их деловых и личностных качеств.

2. Выявления наиболее важных характеристик, которые определяют успех в работе агронома, зоотехника, экономиста и бухгалтера.

3. Установления обобщенной оценки кадрового состояния сельскохозяйственных организаций области.

4. Выявления типичных недостатков в стиле работы главных специалистов, определения низкого уровня отдельных личностных качеств.

После обобщения и анализа полученных данных будет сформирована системы показателей качества специалистов сельского хозяйства, которую можно будет применить для корректировки образовательных программ по специальностям высшего или дополнительного профессионального образования, реализуемым в ОмГАУ.

Благодарим за участие в работе!

**Перечень
дополнительных профессиональных образовательных программ
переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов АПК
по направлениям образовательной деятельности ИЗОиПК
(2006–2007 гг.)**

№ п/п	Направления образова- тельной деятельности	Наименование реализуемых программ	Объем уч. плана (ч)	Наименование программ, предлагаемых к реализации	Объем уч.плана (ч)
1	2	3	4	5	6
1	Экономика и управле- ние на предприятии АПК	1. Экономика и управление на предприятии АПК 2. Финансовое оздоровление и повышение эффективности сельскохозяйственного произ- водства 3. Совершенствование экономической работы в сельскохозяйственных предприятиях	778/954 144 72	1. Социально-психологические, правовые аспекты управления сельскохозяйственным произ- водством 2. Повышение эффективности работы аппарата управления предприятием 3. Формирование команды управления 4. Основы предприниматель- ской деятельности 5. Организация коммерческой деятельности в АПК 6. Организация маркетинговой службы сельскохозяйственного предприятия 7. Делопроизводство с исполь- зованием ПК	72 72 72 72 72 72

1	2	3	4	5	6
2	Бухгалтерский учет, анализ и аудит	1. Бухгалтерский учет, анализ и аудит 2. Бухгалтерский учет в условиях рыночной экономики 3. Учет и отчетность в органах местного самоуправления	710 72 72		
3	Правовое регулирование деятельности предприятия АПК	1. Правовое регулирование деятельности предприятия АПК	764/836	1. Юрист хозяйственно-правовой сферы АПК 2. Регулирование прав потребителей 3. Правовой статус, компетенция и организация работы органов управления акционерным обществом 4. Правовые основы договорной работы в АПК 5. Закон и мотивация труда 6. Правовое, психологическое обеспечение ведения переговоров	72 72 72 72 72 72
4	Антикризисное управление	1. Антикризисное управление и реформирование агропредприятий	72		
5	Управление персоналом	1. Управление персоналом в современных условиях	72	1. Современные технологии управления в работе кадровых служб 2. Современные технологии управления персоналом с использованием ПК	72 72
6	Организация и функционирование крестьянских (фермерских) хозяйств	1. Повышение эффективности работы крестьянских (фермерских) хозяйств	72		

1	2	3	4	5	6
7	Стратегия и тактика адаптивных технологий в растениеводстве	<p>1. Стратегия и тактика адаптивных технологий в растениеводстве</p> <p>2. Прогрессивные ресурсосберегающие технологии в растениеводстве и механизмы их внедрения</p> <p>3. Повышение эффективности производства сельскохозяйственной продукции</p>	<p>72</p> <p>72</p> <p>72</p>	<p>1. Современные методы оценки качества зерна. Формирование партии высококачественного зерна</p> <p>2. Прогрессивные технологии производства высококачественных семян с.-х. культур, высококачественных кормов</p> <p>3. Перспективные технологии создания и использования долголетних культурных пастбищ</p> <p>4. Высокоэффективные технологии защиты посевов сельскохозяйственных культур от сорняков, от вредителей и болезней</p> <p>5. Приемы воспроизводства почвенного плодородия и системы применения удобрений</p>	<p>72</p> <p>72</p> <p>72</p> <p>72</p> <p>72</p>
8	Организация и повышение эффективности производства продукции животноводства	<p>1. Организация и повышение эффективности производства продукции животноводства</p> <p>2. Технология производства свинины в хозяйствах с различной формой собственности</p>	<p>72</p> <p>72</p>	<p>1. Совершенствование технологий производства молочных продуктов</p>	<p>72</p>

1	2	3	4	5	6
9	Экология	1. Экологические основы рационального использования природных ресурсов и техногенных факторов в сельскохозяйственном производстве	72		
10	Эффективные методы энергосбережения в сельскохозяйственном производстве	1. Эффективные методы энергосбережения в сельскохозяйственном производстве	72		
11	Организация искусственного осеменения крупного рогатого скота	1. Основы и система организации искусственного осеменения крупного рогатого скота 2. Современные способы и технология искусственного осеменения крупного рогатого скота	288 72		
12	Информационные технологии	1. Омский фрагмент Российской Информационной Системы. Новые информационные технологии 2. Использование информационных технологий и дистанционных образовательных технологий в учебном процессе аграрного вуза	72 72	1. Проектирование и использование тестов в современном учебном процессе	72
13	Селекционно-племенная работа	1. Совершенствование селекционно-племенной работы в животноводстве	72		
14	Кредитные кооперативы	1. Организация и функционирование сельскохозяйственных потребительских кооперативов	72		

Библиографический список

1. Стратегия развития аграрного образования в Российской Федерации на 2015-2020. Проект. [Электронный ресурс]/ http://www.ngma.su/images/news_ris/ дата обращения 03.07.2016
2. Рабочий документ Ассоциации образовательных учреждений АПК и рыболовства. № И-14/51 от 17 октября 2014 г. [Электронный ресурс] http://www.mcх.ru/news/news/show_print/41821.355.htm (дата обращения 03.07.2016)
3. Концепция развития агропромышленного комплекса Омской области до 2010 года. Принята постановлением Правительства Омской области от 27.12.2004 г. // Электронный ресурс: Режим доступа: www.aris.ru.
4. Отраслевая программа развития аграрного образования (на 2002–2005 г. и до 2010 года). Утверждена Приказом Минсельхоза России, Минобразования России от 12.06.2002 г. № 619/2678 // ИПС «Консультант +».
5. Паспорт Федеральной целевой программы «Социальное развитие села до 2010 года». Утверждена постановлением Правительства РФ от 03.12.2002 г. № 858 // Электронный ресурс: Режим доступа: www.mcх.ru.
6. Постановление Правительства РФ «О федеральной целевой программе развития образования на 2006–2010 годы» № 803 от 23.12.2005 г. // Официальные документы в образовании. 2006. № 3. С. 3–25.
7. Программа социально-экономического развития РФ на среднесрочную перспективу (2006–2008 годы) // www.kremlin.ru.
8. Территориальная программа содействия занятости населения Омской области на 2005–2007 годы // Электронный ресурс: Режим доступа: www.omskstat.omsknet.ru.
9. Федеральный закон № 264-ФЗ от 29.12.2006 г. «О развитии сельского хозяйства» // ИПС «Консультант +».

10. Целевая программа Омской области «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса Омской области до 2010 г.» // Информационный бюллетень «Агроинформ». 2005. № 4 (18). С.75.

11. Арыкова И.А. Организационно-экономический механизм управления подготовкой специалистов для предприятий АПК (на материалах Алтайского края): автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И.А. Арыкова. – Барнаул, 2005. – 26 с.

12. Верницкая А.Н. Направления формирования и функционирования региональных ИКЦ для сельских товаропроизводителей: автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А.Н. Верницкая. – Иркутск, 2006. – 28 с.

13. Гулейчик А.И. Развитие системы управления повышением квалификации руководителей и специалистов сельского хозяйства: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / А.И. Гулейчик. – Москва, 2001. – 208 с.

14. Кириллова О.В. Состояние рынка труда в АПК и его регулирование: автореферат дис.... канд. экон. наук: 08.00.05 / О.В. Кириллова. – Казань, КГФЭИ, 2004. – 22 с.

15. Климина Л.А. Развитие и регулирование трудового потенциала в аграрном секторе экономики: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Л.А. Климина. – СПб., 2003. – 125 с.

16. Ключина И.А. Деловая оценка руководителей и специалистов предприятий АПК в условиях антикризисного управления: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И.А. Ключина. – Великий Новгород, 2000. – 196 с.

17. Коврижкин В.О. Формирование кадрового потенциала руководителей сельскохозяйственных предприятий и его использование: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / В.О. Коврижкин. – Москва, 2002. – 169 с.

18. Козлов А.В. Система управления качеством кадрового потенциала сельского хозяйства: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А.В. Козлов. – Москва, 2003. – 209 с.

19. Ловчиков А.Д. Рынок труда в аграрной сфере (Формирование и развитие в переходной экономике: методологический аспект): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / А.Д. Ловчиков. – Орел, 1999. – 200 с.

20. Масленникова Е.В. Детерминанты качественных характеристик рабочей силы: автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е.В. Масленникова. – Омск: ОмГУ, 2003. – 22 с.

21. Немцева Ю.В. Организационно-экономические основы управления профессиональной ориентацией молодежи в рыночных условиях (на примере г. Новосибирска): автореферат дис.... канд. экон. наук: 08.00.07 / Ю.В. Немцева. – Новосибирск: НГАЭиУ, 2004. – 22 с.

22. Неунылова О.Н. Качество рабочей силы: оценка, динамика, резервы повышения: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О.Н. Неунылов. – Самара, 2002. – 164 с.

23. Новиков В.Г. Управление развитием трудового потенциала сельской молодежи: автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / В.Г. Новиков. – Тамбов: Российская академия менеджмента и агробизнеса, 2002. – 20 с.

24. Саитова Р.З. Проблемы регулирования мотивации молодых специалистов к труду на селе: автореферат дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08 / Р.З. Саитова. – Уфа: БашГУ, 2006. – 24 с.

25. Стрельцов В.Я. Формирование и регулирование рынка труда и трудового потенциала в аграрной сфере экономики: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / В.Я. Стрельцов. – Москва, 2002. – 254 с.

26. Сулова Н.В. Повышение конкурентоспособности управленческого персонала на основе оценки его потенциала: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.В. Сулова. – Москва, 1999. – 179 с.

27. Хвостенко Т.М. Формирование кадров высшей квалификации для сельского хозяйства региона: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Т.М. Хвостенко. – Москва, 2003. – 181 с.

28. Хоменко Г.Ф. Рынок труда специалистов сельского хозяйства и их адаптация к новым условиям хозяйствования: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Г.В. Хоменко. – Москва, 2004. – 178 с.

29. Шавандина О.А. Оценка конкурентоспособности вузовской подготовки специалистов экономического профиля (на примере вузов Алтайского края): автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О.А. Шавандина. – Барнаул: АлГТУ, 2002. – 20 с.

30. Чигирева Л.Н. Развитие механизма управления предприятием АПК на основе инновационного подхода: автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Л.Н. Чигирева. – Мичуринск: Институт социального образования, 2007. – 26 с.

31. Яшин Е.Ю. Воспроизводство квалифицированных кадров сельского хозяйства в условиях трансформации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е.Ю. Яшин – Екатеринбург, 2001. – 262 с.

32. Аграрная экономика: учебник / Под ред. М.Н. Малыша. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Издательство «Лань», 2002. – 688 с

33. Алексеев В.В. Агропромышленный менеджмент: учеб. пособие / В.В. Алексеев, Б.В. Агаев, М.А. Сагдеев. – М.: ООО Издательско-Консалтинговое Предприятие «ДеКА», 2003. – 432 с.

34. Андреева О.Д. Технология бизнеса: маркетинг / О.Д. Андреева. – М.: 1997. – 224 с.

35. Гриценко Г.М. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов аграрного сектора экономики / Г. М. Гриценко, А. Ж. Касенова, С. К. Сураганова; Сиб. НИИ экономики сел. хоз-ва СО РАН, Алтайский фил., Евразийский нац. ун-т им. Л. Н. Гумилева.- Барнаул; Изд-во АГИИК; ООО Полиграфист, 2004. - 155 с

36. Гарафутдинова Н.Я. Государственное управление системой профессиональной подготовки специалистов на уровне субъекта федерации: учеб. пособие / Н.Я. Гарафутдинова, В.А. Ковалев. – Омск: НОУ ВПО «Омский гуманитарный институт», 2006. – 120 с.

37. Завельский М.Г. Экономика и социология труда: курс лекций / М.Г. Завельский – М.: Издательство «Логос», 2001. – 208 с.

38. Золотарев С.В. Система менеджмента качества образовательных услуг АГАУ и перспективы её развития: монография / С.В. Золотарев, А.А. Фанненштиль. – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2004.– 132 с.

39. Еремин В.И. Мотивация труда в сельском хозяйстве: учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков. – М.: Изд-во МСХА, 2000. – 40 с.

40. Иванова В.Н. Управление занятостью на местном уровне: учеб. пособие /В.Н. Иванова.–М.: Финансы и статистика, 2002.–192 с.

41. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.И. Капилюшников. – М.: ГУВШЭ, 2001. 104 с.

42. Курс экономики: учебник / под ред. Б.А. Райзенберга. – М.: ИНФРА-М. 2000. – 716 с.

43. Маршалова А.С. Управление экономикой региона: учеб. пособие / А.С. Маршалова, А.С. Новоселов. – Новосибирск: Сибирское соглашение, 2001. – 350 с.

44. Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов. – М.: Экономика, 1989. – 54 с.

45. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А. Никифорова. – М.: Международные отношения, 1991. – 66 с.

46. Одегов Ю.Г. Рынок труда и социальное партнёрство: монография. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.Г. Митрофанов – М.: Хронограф, 1998. – 156 с.

47. Омский областной статистический ежегодник: Стат.сб. В 2 ч./ Омскстат. – Омск, 2007.

48. Отчет о самообследовании ФГОУ ВПО ОмГАУ за 2000 – 2004 гг.

49. Патласов О.Ю. Маркетинговое управление рынком труда: учеб. пособие / О.Ю. Патласов. – Омск: Изд-во ОмГАУ, 2003. – 944 с.

50. Першукевич П.М. АПК Сибири: тактика и стратегия экономических реформ / П.М. Першукевич. – Новосибирск: СибНИИЭСХ, 2001. – 420 с.

51. Потуданская В.Ф. Трудовая миграция как фактор трансформации регионального рынка труда: монография / В.Ф. Потуданская, Г.Н. Бояркин, Ю.С. Юсова. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2004. – 248 с.

52. Практикум по социально-психологическому тренингу / Под ред. Б.Д. Парыгина. – СПб., 2000. – 186 с.

53. Практикум по социологии и психологии труда / под ред. В.Ф. Стукача. – Целиноград, 1990. – 116 с.

54. Российский статистический ежегодник 2006: Стат. сб./ Росстат. – М., 2006. – 819 с.

55. Роцин С.Ю. Экономика труда: учеб. пособие / С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова. – М.: Инфра-М., 2000. – 400 с.

56. Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития / Г.Г. Руденко. – М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1999. – 218 с.

57. Рынок труда: учебник / под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 448 с.

58. Сведения о численности, составе и движении работников, замещающих должности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций: данные статотчета Министерства сельского хозяйства и продовольствия Омской области за 2001 – 2004 гг.

59. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по её регулированию: ежегодный доклад по результатам мониторинга (девятый выпуск). – М.: ВНИИЭСХ, 2008. – 227 с.

60. Статистический словарь / В.Е. Адамов [и др.]. – М.: Финансы и статистика, 1998. – 623 с.
61. Стукач В.Ф. Региональная инфраструктура АПК: учебное пособие / В.Ф. Стукач. – Омск: Изд-во ОмГАУ, 2003. – 320 с.
62. Стукач В.Ф. Инфраструктура воспроизводства рабочей силы регионального АПК: монография / В.Ф. Стукач, Ю.В. Самсонова. – Омск: ИПЦ «Сфера», 2006. – 136 с.
63. Управление кадрами / В.Ф. Стукач // Управление в районном агропромышленном объединении. – Алма-Ата: Кайнар, 1987. Гл.3. – С.96 – 116.
64. Ушачев И.Г. Социально-экономические проблемы развития АПК России / И.Г. Ушачев. – М.: Россельхозакадемия, 2003. – 28 с.
65. Формирование рынков труда: учеб. пособие / Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртозаев; под ред. проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – 416 с.
66. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: учебник для вузов / Р.А. Фатхутдинов. – СПб.: Питер, 2005. – 216 с.
67. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – 736 с.
68. Белокопытов А. Регулирование закрепляемости специалистов на селе / А. Белокопытов // Экономика сельского хозяйства России. 2005. №5. С.15–18.
69. Беседина В.И. Управление воспроизводством квалифицированных кадров / В.И. Беседина // АПК: экономика, управление. 2003. №4. С.21–25.
70. Богдановский А.В. Занятость в сельском хозяйстве: масштабы и динамика / А.В. Богдановский // Человек и труд. 2005. №3. С.39–42.

71. Богдановский А.В. Изменение в кадровом потенциале сельскохозяйственных предприятий /А.В. Богдановский //Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. 2003. №3. С. 5–9.

72. Бондаренко Л.В. Социально-демографическая ситуация на селе / Л.В. Бондаренко // АПК: экономика, управление. 2002. №12. С.13–17.

73. Боуш Г.Д. Анализ занятости на рынке труда Омской области / Г.Д. Боуш, Е.А. Калантай // Вестник ОмГУ, Экономика. 2005. № 3. С. 63–65.

74. Бузенова В.Н. Инновационные аспекты комплексной оценки управленческих кадров АПК в Тверской области / В.Н. Бузенова // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. 2003. №5. С. 14–17.

75. Гарафутдинова Н.Я. Конкурентоспособность будущего специалиста высшей квалификации как показатель качества его подготовки / Н.Я. Гарафутдинова // Вестник ОмГУ, Экономика. 1998. №1. С.76–82.

76. Гвозденко А. Региональная программа кадрового обеспечения агропредприятий / А. Гвозденко // АПК: экономика, управление. 2003. №10. С.17–21.

77. Гешель Н.В. Аппарат и персонал управления сельскохозяйственного предприятия / Н.В. Гешель //АПК: экономика и управление. 2001. № 5. С.28–30.

78. Гриценко М.П. Основные направления рациональной организации рыночной экономики на современном этапе / М.П. Гриценко // Рациональная организация рыночной экономики и сельского предпринимательства в регионе: материалы науч.-практ. конф. /под общ. ред. М.П. Гриценко. – Барнаул, 2006. С. 15–23.

79. Дергунов И.С. Изучение кадровых и социальных проблем – важное условие успеха в проведении кадровой политики / И.С. Дергунов // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. 2003. №6. С.9–11.

80. Долгушкин Н.К. Проблема кадрового обеспечения АПК / Н.К. Долгушкин // АПК: экономика, управление. 2001. №1. С.20–23.

81. Жигалин М.М. Совершенствование переподготовки и повышения квалификации управленческих кадров и специалистов системы АПК / М.М. Жигалин // АПК: экономика, управление. 2004. №9. С.18–20.

82. Загороднев Ю.Ф. Управляемость качеством подготовки специалистов АПК: Критерии эффективности, пути реализации / Ю.Ф.Загороднев, Н.А.Колпаков // Качество высшего аграрного образования: проблемы планирования, управления, контроля и оценки: материалы рег. науч.- метод. конф. – Омск: Изд-во ОмГАУ. 2001. – С.9–11.

83. Задорожная Л. Спрос и предложение рабочей силы (региональный аспект) / Л. Задорожная // Человек и труд. 2004. №11. С.63–66.

84. Иванов Н.В. Профессиональная компетентность как условие конкурентоспособности выпускника на рынке труда / Н.В.Иванов // Профессиональное образование. 2005. №1. С. 32.

85. Ильченко О. Стандартизация новых образовательных технологий / О. Ильченко // Высшее образование в России. 2004. №4. С. 42–47.

86. Калашников С.А. Развитие рынка труда – неотъемлемый элемент государственной политики / С.А. Калашников // Человек и труд. 2005. №5. С.41–44.

87. Кашепов А. Факторы, детерминирующие занятость россиян / А. Кашепов, Т. Утинова // Человек и труд. 2003. №1. С.31–32.

88. Кожевина О. Фактор повышения благосостояния сельского населения / О. Кожевина // Экономика сельского хозяйства России. 2005. №5. С.15–17.

89. Козлов А.В. Кадровое обеспечение агропроизводства России / А.В. Козлов, В.Я. Стрельцов // АПК: экономика и управление. 2005. №1. С.23–25.

90. Козодаева З.И. Итоги и перспективы развития центров оценки кадрового потенциала АПК / З.И. Козодаева // Сборник научных статей (Спецвыпуск к 10-летию ФГНУ РосНИИкадры). Академия кадровой и социальной политики АПК. – Москва, 2002. – С. 118–123.

91. Колесникова О.В. Возрождение села напрямую связано с преодолением безработицы / О.В. Колесникова, А.К. Донецкий // Человек и труд. 2004. №8. С.41–44.

92. Котляр А.Э. О субъектах и объекте рынка труда / А. Э. Котляр // Человек и труд. 2003. №5. С.30–31.

93. Котляров Н. Подготовку специалистов – на уровень современных требований / Н. Котляров // Экономика сельского хозяйства России. 2002. №8. С.13–15.

94. Котырло Е. Региональные особенности регулирования рынка труда с позиции маркетинга (на примере республики Коми) / Е. Котырло // Управление персоналом. 2000. № 12–14.

95. Кругликов А.А. Проблемы занятости сельского населения / А.А. Кругликов // АПК: экономика, управление, 2001. № 2. С. 51–56.

96. Курцев И.В. Пути перехода к устойчивому развитию АПК / И.В. Курцев // Рациональная организация рыночной экономики и сельского предпринимательства в регионе: материалы междунар. науч.-практ. конф. /под общ. ред. М.П. Гриценко. – Барнаул, 2006. С. 5–15.

97. Мазин А.Л. Особенности конкуренции на российском рынке труда / А.Л. Мазин // Человек и труд. 2005. №5. С.50–51.

98. Миллер М.Э. Комплексная структура личности как предмет исследования при определении пригодности кандидата к вакантной должности / М.Э. Миллер // Экономика и труд: сборник научных трудов. 2001. Вып.5. С. 31–35.

99. Михалев А.А. Инновационному агропроизводству – качественно новые кадры /А.А. Михалев // Экономика сельского хозяйства России. 2005. №5. С.15–16.

100. Моисеев В. Социально-экономические проблемы использования трудовых ресурсов в АПК / В. Моисеев // АПК: экономика, управление. 2001. №11. С.73–75.

101. Никитин Д. Особенности определения трудового потенциала сельскохозяйственных предприятий / Д. Никитин // Экономика сельского хозяйства России. 2001. №7. С.26–28.

102. Нуриев Н.К. Оценка уровня конкурентоспособности специалистов / Н.К.Нуриев // Высшее образование в России. 2005. №12. С. 109–113.

103. Павлов Ф. Образовательные стандарты и качество рабочей силы / Ф. Павлов // Человек и труд. 2003. №7. С.44–46.

104. Половинко В.С. Субъекты оценки персонала / В.С. Половинко // Вестник Омского университета. 1998. Вып. 4. С. 91–95.

105. Починок А.П. О трудовом потенциале России, перспективах его сохранения, развития и улучшения / А.П. Починок // Общество и экономика, 2001. № 7–8. С. 5–24.

106. Рогатнев Ю.М. Модернизация учебного процесса в ОмГАУ/ Вестник ОмГАУ/Омский государственный аграрный университет, 2004; N 1. - С. 39-40

107. Рудь Л. Фактор организационного обучения в системе кадрового менеджмента агропредприятий / Л. Рудь // АПК: экономика, управление. 2001. №7. С.13–18.

108. Самодурова М.Ф. Кадровая политика как фактор устойчивости сельскохозяйственного производства /М.Ф. Самодурова // АПК: экономика, управление. 2001. №5. С.25–27.

109. Сараев А.Р. Формирование трудовых ресурсов и занятости / А.Р.Сараев // Экономист. 2001. № 10. С. 72–77.

110. Сафронов В.В. Роль человеческого капитала в формировании конкурентоспособности агропроизводства / В.В. Сафронов // Экономика сельского хозяйства России. 2005. №5. С.15.

111. Скирдонов В.А. Практика функционирования т пути совершенствования механизма использования кадрового потенциала АПК / В.А. Скирдонов // Сборник научных статей (Спецвыпуск к 10-летию ФГНУ РосНИИкадры). Академия кадровой и социальной политики АПК. – Москва, 2002. – С. 67–74.

112. Степаненко Д.М. Классификация инноваций и ее стандартизация / Д.М. Степаненко // Инновации. 2004. №7. С. 77–79.

113. Стукач В.Ф. Проблемы развития инфраструктуры АПК Сибири / В.Ф. Стукач // АПК: экономика, управление. 2001. №9. – С.37–39.

114. Стукач В.Ф. Роль и место сельского хозяйства в экономике Омской области / В.Ф. Стукач // Доклад на научно-практической конференции экономистов-агров. 07.04.2005 г. – 34 с. // Электронный ресурс: Режим доступа: www.agroresearch.N10.ru.

115. Сухоруков А.П. Экономический фактор развития сельскохозяйственного производства в республике Алтай / А.П. Сухоруков, С.Н. Гашкина // Рациональная организация рыночной экономики и сельского предпринимательства в регионе: материалы междунар. науч.-практ. конф. 25–28 февраля 2006 г. – Барнаул: Изд-во ГНУ СибНИИЭСХ, 2006. – С. 156–160.

116. Тетерева А.М. Государственное регулирование формированием аграрного рынка квалифицированного труда в регионе / А.М. Тетерева // Сибирская деревня: история, современное состояние, перспективы развития: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. 30–31 марта 2006 г. Ч.3. – Омск: Изд-во ФГОУ ВПО ОмГАУ, 2006. – С. 321–323.

117. Тетерева А.М. Оценка конкурентоспособности специалистов сельскохозяйственных предприятий региона / А.М. Тетерева // Рацио-

нальная организация рыночной экономики и сельского предпринимательства в регионе: Материалы междунар. науч.-практ. конф. 25–28 февраля 2006 г. – Барнаул: Изд-во ГНУ СибНИИЭСХ, 2006. – С. 55–59.

118. Тетерева А.М. Развитие системы подготовки в вузе специалистов сельского хозяйства, конкурентоспособных на рынке труда Омского региона / А.М. Тетерева // Омский научный вестник. 2006. № 5 (39), август. С. 5–9.

119. Трубилин А.И. Конкурентоспособность – главный фактор эффективности производства / А.И. Трубилин // АПК: экономика, управление. 2002. №12. С.39–41.

120. Тычинская Ж. Повышение квалификации персонала – оценка эффективности / Ж. Тычинская // Человек и труд. 2005. №2. С.76–78.

121. Урусов В.Ф. Приоритет кадровому обеспечению / В.Ф. Урусов // Экономика сельского хозяйства России. 2003. №8. С.14–16.

122. Филимонов В.С. Систему аграрного образования – на новый уровень / В.С. Филимонов, Г. Бездырев // Экономика сельского хозяйства России. 2001. №10. С.26–30.

123. Хакимов Р.А. О качестве рабочей силы на селе / Р.А. Хакимов // Человек и труд. 2003. №8. С.33–34.

124. Хамаганова Г. Региональные программы содействия занятости / Г. Хамаганова // Человек и труд. 2004. №4. С.53–55.

125. Хлопонин А.Г./ Выдержки из стенографического отчета о заседании Государственного совета «О механизмах взаимодействия федеральных и региональных органов исполнительной власти при разработке программ комплексного социально-экономического развития регионов» // Электронный ресурс: Режим доступа: www.kremlin.ru

126. Цихан Т.В. Кластерная теория экономического развития / Т.В. Цихан // Теория и практика управления. 2003. №5. С. 35–46.

127. Черняйкин А.В. Повышение востребованности образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации / А.В. Черняйкин // Сборник научных статей (Спецвыпуск к 10-летию ФГНУ РосНИИкадры). Академия кадровой и социальной политики АПК. – Москва, 2002. – С. 145–150.

128. Шайтан Б.И. Система дополнительного профессионального образования специалистов АПК / Б.И. Шайтан, А.А. Медведев // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. 2003. №7. С.2–6.

129. Щеглов П.Е. Профессиональный портрет специалиста в системе управления качеством образования в вузе / П.Е.Щеглов, Н.Ш.Никитин // Университетское управление. 2004. №1. С.48–56.

130. Якимов М.Я. Оценка кадрового потенциала АПК в условиях формирования рынка труда / М.Я.Якимов // Сборник научных статей (Спецвыпуск к 10-летию ФГНУ РосНИИкадры). Академия кадровой и социальной политики АПК. – Москва, 2002. – С. 236–241.

131. Ялов Д.А. Кластерный подход как технология управления региональным экономическим развитием // Электронный ресурс: Режим доступа: www.subcontract.ru.

Workers of highly skilled agrarian work: competitiveness assessment, system of professional development

Работники высококвалифицированного аграрного труда: оценка конкурентоспособности, система повышения квалификации

1. Stukach, Victor end 2.Tetereva, Albina

1.Professor of the Omsk State Agrarian University named after PA Stolypin (Omsk, Russia) , [vic.econ@mail.ru/](mailto:vic.econ@mail.ru) +79136665361
orcid.org/0000-0002-9911-6286, <http://www.researcherid.com/rid/H-1016-2012>

2. Docent of the Omsk State Agrarian University named after PA Stolypin (Omsk, Russia)

November, 2017

1.Стукач Виктор Федорович, 2.Тетерева Альбина Михайловна

1.Профессор кафедры менеджмента и маркетинга. [vic.econ@mail.ru/](mailto:vic.econ@mail.ru)
+79136665361.orcid.org/0000-0002-9911-6286, <http://www.researcherid.com/rid/H-1016-2012>

2. Доцент кафедры менеджмента и маркетинга Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина

Ноябрь, 2017. 190с.